

Noticias de libros

AUBRUN, Henri: *Guide pratique d'Aide sociale*. «Le Musée Social», París.

Comentamos aquí una obra que es prototipo de las llamadas de vulgarización científica. Efectivamente, «Le Musée Social», establecimiento reconocido de utilidad pública, es un centro de estudios y de documentación social que tiene como una de sus misiones la publicación de «guías» y «anuarios» de carácter social. Edita también sus «cuadernos», revista bimensual consagrada a los problemas sociales de actualidad, la «biblioteca del Musée Social» y responde igualmente a consultas sociales, informes bibliográficos referentes a materias de economía social, etc.

La obra redactada por Henri Aubrun, director de la institución, es sistemática, clara y concisa, todo lo cual permite pueda ser leída por el profano en la materia con una buena dosis de aprovechamiento. Ya en su prefacio se señala taxativamente que no va dirigida solamente a los profesionales, sino también a los interesados en las cuestiones sociales e incluso a alumnos de diferentes centros de estudios en los que se cursen materias de carácter social. No cabe duda que hoy día hasta las clases culturalmente más bajas, tienen una cierta formación social, y precisamente por ello es por lo que se habla por parte de los «económicamente débiles» de los derechos sociales, ya que la idea de beneficencia tiene un cierto sentido

de paternalismo público o privado. Es necesario, por consiguiente, que todas las clases sociales, y especialmente las bajas, tengan a mano material que les instruya sobre sus derechos y obligaciones, que las hagan sentirse a través de él fuertes y vigorosas para reclamar ante quien corresponda lo que justamente les pertenece. El hombre normal rechaza que se le favorezca a través de las ideas de socorro o dependencia, porque cree que con ellas se le rebaja en su dignidad humana; la legislación social de los países ha de pasar desde la fórmula de la «ayuda social», basada en la idea de solidaridad y en el derecho al socorro, a la de la «seguridad social», asentada en la previsión que convierte al «asegurado» en un ser activo en la sociedad por su cotización, frente al «asistido», sujeto pasivo social y verdadera rémora de la sociedad.

La obra se divide en cinco partes bien caracterizadas. La primera, después de hacer un estudio histórico de la asistencia social, trata de la organización de la seguridad social en Francia. Se refiere el autor no exclusivamente a los supuestos generales de la nación, sino que trata especialísimamente los regímenes existentes en París, Marsella, Lyon, etc., ciudades que por sus características especiales poseen igualmente una organización especial. La asistencia social se lleva a través de tres escalones: el Estado, los departamentos y los municipios. Mientras el primero elabora planes, prevee, dirige, coordina y controla, el

departamento financia en muchos casos y los municipios tienen una labor predominantemente ejecutiva. La obra, dado su carácter eminentemente práctico y de vulgarización que señalábamos al principio, hace una reseña de todos los establecimientos públicos de beneficencia, así como de los privados (instituciones para ciegos, sordomudos, convalecientes, jóvenes de quince a veinte años, etc.), dando sus señas para facilitar la labor de los posibles lectores interesados en solicitar los beneficios de las respectivas instituciones. En los establecimientos privados se hace una triple división por la ley: 1.º Las asociaciones no declaradas que teniendo un fin lícito, y no siendo contraria a las buenas costumbres, se pueden constituir libremente aunque no gozan de capacidad jurídica. 2.º Los establecimientos declarados, de los que hay constancia de su existencia a través de su declaración hecha en la prefectura en el departamento del Sena o en la Oficina de Asociaciones. 3.º Las asociaciones reconocidas de utilidad pública. Se estudian a continuación los caracteres generales de las leyes de ayuda social, su financiación y el procedimiento para la obtención de los beneficios dimanantes de ellas.

Es la segunda parte de la obra de Aubrun una detallada exposición de las formas que reviste la ayuda social. Se analizan los hospitales y su reglamentación, los establecimientos propios para los enfermos mentales, los organismos para prevención y cuidado de los tuberculosos, la organización administrativa de la lucha contra las enfermedades venéreas, los centros para el tratamiento del cáncer, los existentes para la protección de las futuras madres y recién nacidos (certificados prenupciales, protección prenatal de la madre y postnatal de la madre y niño), la lucha contra el alcoholismo, los establecimientos de

transfusiones de sangre, la ayuda a los ancianos (sus beneficiarios, modalidades de la ayuda), a los accidentados, ciegos, inválidos y a los que padece de la gran invalidez, la asistencia a las familias cuyos mantenedores o cabezas están efectuando el servicio militar, la que se lleva a cabo en materia de alojamientos, a los extranjeros que sean temporales su estancia en la nación o no, a los refugiados, etcétera.

La ayuda social a la infancia es objeto de estudio en la tercera parte de la obra, principalmente la juventud inadaptada, la que es encuentra en situación de peligro moral y la juventud delincuente.

El control y vigilancia de los establecimientos de beneficencia privados se tratan en la cuarta parte de la obra.

Termina la practiquísima obra de Henri Aubrun con una descripción de la legislación de ayuda a las víctimas de la guerra, sus derechohabientes, viudas, huérfanos, ascendientes, etc.

En resumen, se trata de una obra muy clara que sirve muy bien a su meta de vulgarizar la legislación social de la vecina nación francesa.—MANUEL MARÍA MASSA TOBOSO.

APALATEGUI ASÚA, Octavio: *El despiado laboral*. Librería Denis. Málaga, 1958; 198 págs.

Obra fundamentalmente práctica, como nos dice el autor en el prólogo, pues únicamente pretende poner al alcance de todos, profesionales y profanos, la legislación sobre terminación del contrato de trabajo y suspensión del mismo, estudiada en ocho capítulos, ya que si bien la obra consta de nueve, en el primero nos expone el plan de trabajo, afirmando: estudiaremos las causas normales y anormales, determinación del contrato de tra-

bajo, las causas de suspensión del mismo y comentaremos la mecánica del despido según el Decreto unificador de 26 de octubre de 1956. Seguirá al estudio o glosa del Derecho vigente, la exposición literal de los textos legales aplicables a la materia, cerrando la obra con unos sencillos formularios para orientar al profano.

En esta síntesis del autor, queda resumido el contenido del libro que comentamos.

El capítulo II estudia las causas normales de terminación del contrato de trabajo, examinando los supuestos comprendidos en el artículo 76 de la Ley de Contrato de Trabajo, excluyendo del análisis el despido, por ser causa anormal, y en cese por voluntad del trabajador, que es propiamente supuesto de resolución unilateral.

El capítulo III se dedica al estudio del despido, comenzando con el concepto del mismo: acto voluntario y libre procedente del patrono o empresa, que tiende a destruir la relación de trabajo y, efectivamente, la rompe. Se examinan después las ventajas del despido libre —mejor selección y más alta productividad— y los inconvenientes —posibles abusos, que podrían evitarse con una diligente inspección del trabajo—; el régimen establecido por el Código civil, afirmando que éste es el que más armoniza con las necesidades del país y el que mejor cuadra a nuestro temperamento. Indemnícese, se dice, al despido, de tal suerte que el rompimiento unilateral tenga la correspondencia adecuada, y déjese al arbitrio judicial, como hoy sucede, que se mueva dentro de un muy amplio campo para fijar la indemnización. Finalmente se ocupa del expediente disciplinario y de la propuesta de despido.

En el capítulo IV se examinan las justas causas de despido reguladas en el art. 77 de la ley, si bien reconociendo que pueden existir otras jus-

tas causas también de despido cuando así lo establezca la respectiva Reglamentación del Trabajo.

El capítulo V se ocupa del régimen establecido por el Decreto de 26 de octubre de 1956, examinando en especial el valor de la carta de despido, y de la tramitación del juicio ante la Magistratura. Publicada la obra antes del texto refundido de 4 de julio de 1958, la exposición y crítica que se hace lo es de la legislación anterior, con lo que ha perdido actualidad en el momento presente.

Los despidos especiales se estudian en el capítulo VI, examinando, por un lado, el despido de trabajadores que ostenten cargos sindicales electivos, que sean vocales de los Jurados de Empresa, Enlaces de la Sección Femenina de F. E. T. y de la J. O. N. S., y de los caballeros mutilados que desempeñen plazas de plantilla, y, por el otro, el despido por cierre de industria. Exponiendo en cada caso los requisitos exigidos para la tramitación del despido.

La acción de éste, el tiempo para despedir y la caducidad y sus efectos, se examinan en el capítulo VII. Mostrándose el autor partidario de que el empresario disponga del mismo plazo para despedir una vez que conoce la falta, que el obrero para impugnar su despido.

El capítulo VIII se ocupa de las justas causas de terminación del contrato por parte del trabajador. Es decir, se analiza el art. 78 de la ley.

Y en el IX y último capítulo se estudian las causas de suspensión del contrato: la enfermedad, el servicio militar, la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, el alumbramiento de la obrera, la sanción de suspensión de empleo y sueldo, la excedencia y la suspensión por disposición gubernativa y por situación de quiebra en la empresa.

Finalmente, como Anexos se acompañan los textos legales vigentes y una serie de formularios relativos al despido.—J. CARRASCO BELINCHÓN.

BARTON, Paul, y WEIL, Albert: *Salarial et contrainte en Tchécoslovaquie*. Marcel Rivière, París, 1956; 900 págs.

Paul Barton, erudito escritor de temas sociales, especialista en países de detrás del telón de acero, nos ofrece en este libro una nueva obra referida exclusivamente a su país natal: Checoslovaquia. Albert Weil, su compañero de obra en esta ocasión, nacido en la misma nación, es especialista asimismo en temas sociales y, sobre todo, en lo que respecta a la «democracia popular». Ambos tuvieron que salir de su patria por su oposición a la transformación de los sindicatos en organismos del Estado y han publicado numerosas obras en alemán y francés.

La actual se divide en tres grandes partes. Es la primera una narración bastante extensa referente a la expropiación que por parte del Estado han sufrido los asalariados en lo que respecta a las conquistas obreras de los países occidentales. En Checoslovaquia el Estado democrático popular constituye por sí mismo la realización de todos los intereses del trabajador y la satisfacción de todas sus necesidades; existe, igualmente, una organización sindical única que está protegida por la Constitución, la legislación en general y, en especial, la penal, que castiga los órganos sindicales clandestinos que no estén dentro de la organización controlada por el Estado. Al decir de los autores, el hecho de monopolizar el derecho sindical significa que el movimiento sindical revolucionario no es una organización pro-

piamente sindical, ya que aquél implica por propia definición el derecho de los asalariados a entrar en organizaciones sindicales de su propia elección. El autorizar el monopolio del derecho de asociación no se hace por móviles desinteresados. Por lo que se refiere a la estructura orgánica de la organización sindical única, mantienen Barton y Weil que existe en Checoslovaquia un centralismo rígido y riguroso, existiendo un Consejo Central de Sindicatos con poderes prácticamente ilimitados. Supeditados a él existen asimismo Consejos regionales y los de distrito. Las funciones de los sindicatos son, entre otras, las siguientes: a) Domesticar a los obreros en provecho del Estado-patrón. Este vigila todas las asociaciones existentes y, por tanto, la organización sindical; b) Al estar borrada la representación genuina de los intereses de los asalariados, éstos quedan desprotegidos; c) La huelga queda prácticamente eliminada, ya que está en contra de los principios de la planificación económica; por otro lado, al conceder este derecho al movimiento sindical revolucionario, el Estado-patrón impide a los obreros servirse de ella; d) Función también de los sindicatos es la representación y mediación entre los obreros y el capital tanto en lo que se refiere a la dirección de la empresa, instituciones económicas, gobierno, etc. Al dar el Estado esta representación a los sindicatos resulta que los obreros no pueden defender sus intereses a través del sindicato que crean más conveniente.

Por lo que respecta a los convenios colectivos —la gran conquista social, eliminadora en muchos casos de las huelgas con sus consiguientes perjuicios económicos—, necesitan la homologación ministerial con una política de salarios dirigida por el Estado. Estudiando la evolución de los convenios

En los países comunistas se nota que los compromisos en favor de los obreros disminuyen y aquéllos se transforman en reglamentos de disciplina. El convenio se convierte en un medio de explotación del trabajador, ya que le obliga a realizar una cifra de producción y es asimismo un instrumento de la planificación económica. Los modelos rusos son seguidos casi al pie de la letra.

En cuanto a la legislación protectora de la mano de obra hay que hacer constar que ha sido violada repetidamente. Se ha suprimido la prohibición de trabajar las mujeres por la noche, hay supresión de vacaciones suplementarias, violación del descanso dominical, el «sábado bolchevique» de seis horas de duración del trabajo, que fué una reivindicación revolucionaria, al correr del tiempo se ha convertido en una reivindicación contrarrevolucionaria al decir de M. Zapotocky. El trabajo asalariado se impone a los menores en edad escolar de diversas formas entre las que destacan las que siguen: a) Ciertas tareas les son asignadas a los menores durante las horas que deberían de estar consagradas a la enseñanza; b) Los niños trabajan además fuera de las horas de enseñanza. La circular de 22 de diciembre de 1952 prevé esta forma de trabajo; c) Como un medio de reafirmar la salud de los niños de las grandes urbes se les lleva a los campos, a explotaciones forestales donde firman un contrato de trabajo en iguales condiciones que los adultos, aunque luego son pagados escalonadamente según edad; d) Las autoridades administrativas regionales enrolan a los escolares para el trabajo asalariado durante las vacaciones. Examinan después los autores el problema de los accidentes de trabajo (350.000 por año), la legislación sobre vacaciones pagadas, seguros so-

ciales, etc. En pocas palabras, los medios de protección y defensa del asalariado son destruidos y el proletario se encuentra ante el Estado con las manos vacías y sucumbiendo ante él con un contrato de trabajo primario y desigual.

La segunda parte de la obra trata de la reglamentación coercitiva del régimen de asalariados. Las materias referentes a oficinas de colocación, cartillas de trabajo, son tratadas detalladamente. Los contraamaestres en las fábricas tienen el derecho de exigir de los obreros que les están subordinados que ejecuten incondicionalmente sus órdenes según resolución de 5 de mayo de 1953, y los centinelas de las plantas industriales tienen por misión vigilar por su seguridad, evitar sabotajes, robos, así como controlar a los que salen o entran. La disciplina es rigurosísima, así como las penas administrativas y judiciales. Hay restricciones a la libertad de pasar los obreros de unas fábricas a otras, por lo que llega a desfigurarse la esencia del contrato de trabajo, que, por tratarse de un arrendamiento de servicios, es inherente a él, el requisito de la temporalidad. Si el contrato laboral se convierte en perpetuo, la relación laboral degenera en esclavitud.

Los grados intermedios del trabajo entre el voluntario y el forzoso son objeto de estudio en la tercera parte de la obra. Las llamadas brigadas «voluntarias», los trabajos obligatorios temporales, los correccionales y las brigadas militares son ejemplos. Son igualmente interesantes determinadas medidas de carácter punitivo que, sin embargo, son ejecutadas en libertad, consistentes en una obligación del culpable de realizar durante el período previsto, el trabajo que le ha sido asignado con una remuneración reducida y sin ciertas ventajas propias de

la relación laboral. Por último tocan los autores los campos de trabajos forzados, sus precedentes, pretextos para el internamiento, procedimiento y régimen existente para llegar a la esclavitud. Esclavitud que es mucho más afrentosa que la existente en la Antigüedad, ya que, como sostiene la «American Federation of Labor», hay que mantener que «bajo ciertos aspectos fundamentales la nueva esclavitud es aún más cruel y constituye una torpeza moral más grave que la de la Antigüedad, ya que ésta constituía un progreso sobre el sistema social que la había precedido: el estado de salvajismo; mientras que la esclavitud del siglo XX es netamente retrógrada. Por otro lado, los propietarios de esclavos en la Antigüedad no tenían pretensiones moralistas en lo que se refería al fin y causa de la explotación, mientras que los modernos reglamentadores de esclavos disimulan su dura explotación con frases altisonantes; desde el punto de vista técnico y dado el estado atrasado de la economía, la esclavitud de la Antigüedad era comprensible o explicable, aunque no fuese justificable; pero en pleno siglo XX, con una economía y técnica avanzada no hay la menor excusa económica ni el menor pretexto social para volver a introducir la esclavitud en cualquier forma que sea. Y finalmente hay que decir que en la esclavitud antigua el amo tenía una cierta responsabilidad moral por el bienestar de la criatura que poseía, mientras que en el sistema de esclavitud moderna, organizado sobre una base masiva y utilizando mecanismos muy desarrollados, el proceso se ha invertido: el Estado-patrono no tiene ninguna responsabilidad moral hacia el esclavo individual, que es simplemente un número y no una persona».—MANUEL M.^a MAS-SA TOBOSO.

CLEMENT, Marcel: *El Dirigente de Empresa*. Traducción de César H. Belaúnde. Ediciones del Atlántico. Buenos Aires, 1957; 207 págs.

El autor nos ofrece una visión completa de la misión cristiana del dirigente de empresa en la presente obra, que nos brinda dividida en 24 capítulos, agrupados en tres partes y precedidas de una introducción y complementadas con un apéndice documental sobre la Doctrina cristiana de la empresa privada.

Si atendemos a las directivas de la Doctrina Social de la Iglesia para nuestra época, la empresa privada está llamada a revelar al mundo las posibilidades y recursos que hay en ella. A los jefes de empresa corresponde meditar esa enseñanza y aplicarla prudente pero resueltamente, a fin de aportar al mundo moderno el testimonio de que la propiedad y la autoridad pueden ejercerse, según el orden querido por Dios, en la Justicia y en una ardiente caridad cristiana.

La empresa es la unión moral, orgánica, de sujetos de derechos, vinculados por la forma y materia, libremente aceptadas de un contrato de Derecho privado, que cooperan en la utilización del material adecuado para la producción de los bienes y servicios necesarios o útiles para la vida cultural y espiritual de todos.

El estudio de las funciones política, económica y social del dirigente de empresa nos lleva a verificar que la dirección de una empresa, en el marco de una competencia técnica, depende esencialmente de la virtud de la prudencia, entendida como la disposición permanente para aplicar las normas generales de la moral y de la sociología cristiana a las consecuencias particulares de las situaciones prácticas contingentes.

Partiendo de esta conclusión, el autor estudia cada una de las manifestaciones de la prudencia en las tres partes que, como hemos dicho, se divide la obra.

Así, al tratar de la prudencia política, se comienza analizando la adquisición de la autoridad patronal y su ejercicio; se destaca el deseo de superación del individualismo, merced a las condiciones creadas por el progreso técnico, por la difusión de la doctrina social de la Iglesia y por la aspiración profundamente humana y cristiana a una vida más fraternal.

Se estudian las formas de promoción obrera: técnica —confiar una verdadera responsabilidad en la organización del trabajo de la empresa—; social —facilitar las iniciativas que permitan transformar y perfeccionar la vida social de la empresa—; económica —posibilitar el acceso a la propiedad—, y profesional —hacer factible el acceso a nuevas responsabilidades en el marco de la profesión organizada—.

Y se concluye esta parte con el examen de los peligros del paternalismo; con el análisis del clima moral de la empresa, destacando la condición de la mujer, y destacando la trascendencia de la vida interior del jefe de la empresa, fundada en la fe en Jesús-Camino, en la esperanza en Jesús-Verdad y en la caridad en Jesús-Vida.

El análisis de la prudencia económica del jefe de empresa se comienza considerando la misión de la empresa privada en la economía social: permitir a los valores personales, a la inteligencia y al libre albedrío del hombre, mantener el dominio que les pertenece, incluso en el terreno económico. Se estudia después el contrato de salario, destacando la trascendencia del empleo cristiano de las ganancias patronales, y se examina el problema moral de la producción, formulando tres reglas esenciales susceptibles de

constituir las líneas de fuerza de una deontología patronal: eliminación de los bienes y servicios inmorales, prioridad razonable acordada a las necesidades más urgentes y subordinación de las ganancias a la primacía del servicio.

La producción en masa, el deseo de una mayor ganancia y la lucha con la competencia son los determinantes de que en la actualidad la publicidad sea uno de los servicios más importantes de las empresas: aquél cuyo éxito condiciona la venta y, por tanto, también la producción. La publicidad, cuyo objetivo es aumentar las ventas mediante la información, debe realizarse de acuerdo con la moral, eliminando de la misma todas las prácticas que no sean conformes con ésta.

Se analiza la libertad de comercio y el justo precio, estimando que el problema que plantea la actividad comercial del jefe de empresa no es el de una reglamentación autoritaria, sino el de una regulación moral. Como intermediario, el jefe de empresa lleva consigo, en el secreto de su conciencia, la responsabilidad de contribuir a restaurar en todo momento el equilibrio económico sobre las bases sólidas de un sincero espíritu de justicia.

Al considerar una cuestión tan trascendente como la de la determinación del justo salario, se afirma que si los empresarios tuvieran una conciencia precisa y concreta del nivel real de vida de sus asalariados, si encarasen sistemáticamente el problema total de la empresa introduciendo en él el factor de la dignidad humana y familiar de aquellos a quienes retribuyen, si, en una palabra, tomaran la responsabilidad no sólo del progreso económico, sino también de la parte del progreso social que les incumbe, estaría resuelto el fondo del problema del salario justo.

Y, por último, frente al progreso económico, el dirigente debe actuar,

poniendo en práctica la virtud de la prudencia de una manera eminente: ha de analizar uno por uno los diversos elementos: la calidad de los productos, la organización técnica del proceso productivo, la organización del trabajo en la empresa, la estructura financiera, los imperativos de la justicia. Después, es preciso analizarlos en sus relaciones orgánicas y encontrar su punto de equilibrio. Así, el jefe de empresa puede contribuir a promover un auténtico progreso económico, en el seno del bien común, con la ayuda y la gracia de Dios.

El examen de la prudencia social del dirigente se inicia con la estimación de la empresa como fuente de vida; así como la familia es la célula de la vida social, la empresa es la célula de la vida económica. Una y otra, en efecto, tienen en común una triple vocación: la fecundidad, la unidad en la jerarquía y la cooperación en el bien común del cuerpo social.

En la aplicación práctica de la prudencia social el problema que se plantea es el de hacer que todos los miembros de la empresa tomen conciencia de la finalidad productiva que persiguen. Importa que el patrono sepa lo que hace, lo que produce; que lo sepa social y cristianamente. Que tenga el corazón necesario para hacer que los demás compartan su propio entusiasmo, su ardor, sus alegrías y, en cierta medida, sus penas y sus dificultades.

Pero, además, la empresa constituye la comunidad básica en cuyo interior debe realizarse una profunda unidad moral dentro del marco de una sana jerarquía. No conviene que en la empresa el patrono, los técnicos y los asalariados coexistan. Es preciso que vivan juntos. Es necesario que se comuniquen entre sí. Siendo las comunicaciones vitales que pueden caracterizar la empresa las siguientes: la de la ayuda recíproca, la de la be-

nevolencia mutua y la participación de las alegrías, de las penas y de las preocupaciones.

Se destaca la misión de la esposa del dirigente: la fidelidad a éste, al compartir espiritualmente y de todo corazón la carga de su marido, en unión con él, puede contribuir ampliamente a hacer que la empresa se vuelva cada vez más «un molde para los hombres».

Finalmente, se examinan las posibilidades y exigencias que para el empresario ofrecen e imponen la Asociación Patronal y la Organización profesional, y se resalta el papel del dirigente ante la desocupación y ante el bien común.

El bien común es un orden justo, una cierta proporción armónica en la cual pueden expandirse las libertades familiares y escolares, el adecuado dinamismo municipal y provincial, las organizaciones profesionales, cooperando unas y otras bajo la dirección, el control y el arbitraje del Estado.—J. CARRASCO BELINCHÓN.

GECK, A.: *La gestión social de L'Entreprise*, traducida del título original alemán *Soziale Betriebsführung*, por Jacques MARC. Les Editions Sociales Françaises». París, 1955; 206 págs.

La preocupación social es el signo determinante de nuestro siglo, como el liberalismo en todos sus aspectos lo fué del pasado. No puede ser menos; la solidaridad humana, los preceptos cristianos, la paz pública así lo exigen; no habrá bienestar mientras el género humano no se dé cuenta de que hay que resolver el problema social y lo sientan muy hondo dentro de sí mismo. Es ineludiblemente urgente crear un clima propicio para esas mentalidades atrasadas y retrógradas que

aún conciben la vida con tonos feudales o paternalistas, que estiman la empresa como una célula en que las relaciones humanas no existen y en las que el patrono, con un sentido autoritario y con la fuerza que le da su preponderancia económica, impone sus propios intereses sobre los derechos legítimamente justos de los trabajadores. Un orden social radicalmente justo se impone; si este orden no se concibe en tonos cristianos, otras fuerzas extrañas no cristianas lo impondrán. El libre juego de las fuerzas económicas tiene que ser contrarrestado con un sentido social de la empresa y de la vida en general; la razón natural lo demanda, nuestra religión lo exige. Son por todas estas consideraciones preliminares por lo que vemos con agrado cómo aumenta la corriente social y se publican obras que, como la del doctor A. Geck, están llenas de buena voluntad.

La empresa, cuyo objetivo fundamental es producir bienes para el bienestar del hombre y a la vez suministrarle trabajo, es la célula en la que los problemas sociales se ofrecen con mayor acritud y extensión y en donde la labor de los dirigentes puede alcanzar un mayor mérito y relieve. Como dice el autor, no basta con tener preocupaciones sociales; es preciso desarrollar una buena gestión social que no se limitará únicamente al personal de la empresa, sino que tampoco descuidará los deberes de ésta con el cuerpo social entero. Difícil —no nos engañemos—, pero posible es resolver los problemas sociales en conexión con los económicos de la empresa; hay que conciliar los derechos de los empleados con las necesidades objetivas de la explotación, pues si por un lado la empresa tiene un derecho a la existencia por la función social que ejerce, por el otro los obreros poseen sus prerrogativas por su cualidad de per-

sonas humanas con un derecho evidente a mejorar sus condiciones de vida económicas, sociales y culturales. De todo ello se deriva que la gestión social de la empresa es indispensable, pero, ¿a quién corresponde? Es inactual la empresa paternalista o paternalista tan bien descrita por Gustav Schmoller, en la que el padre no posee sólo derechos con respecto a la esposa, hijos y servidores, sino también deberes que le hacen responsable del bienestar material y espiritual de la familia. Y el liberalismo, ¿puede ser fuente de progreso social? Jamás, y ello por su propia naturaleza, como acertadamente señala el doctor Geck; si patronos y obreros son libres para concluir en su propio nombre contratos de trabajo, si consideramos que ese trabajo se ofrece a cambio de un precio sin ninguna otra obligación para las partes contratantes, si el patrono puede hacer lo que desea en su fábrica sin rendir cuentas al personal, no cabe duda que el liberalismo es antisocial. Por eso, aun antes de entrar en la actual era social y ante la evidencia de la postura liberal antisocial tan en boga a la llegada de la revolución industrial, se esbozan movimientos de carácter cooperativo en los que se conceden a los asalariados derechos varios, se encuentran más o menos anexos a la empresa, se les pide consejo por la dirección y, a veces, hasta se les otorga cierto poder de decisión. Sin embargo, es a partir de 1890 cuando las ideas de carácter social avanzado alcanzan gran predicamento. Emile Cheysson, el gran ingeniero francés, escribe: «la paz en los talleres es condición indispensable para la prosperidad económica de la empresa...», «las buenas relaciones con el personal constituyen una necesidad técnica al igual que el buen funcionamiento de máquinas y herramientas de trabajo.» El arte de

dirigir hombres ha llegado a ser una técnica indispensable en el seno de la empresa; el inglés Oliver Sheldon, en su *Filosofía de la dirección*, estima que los empresarios han de tener en cuenta el espíritu nuevo que penetra en las empresas, el espíritu social. Y así sucede, como vemos en la panorámica mundial que en la primera parte de la obra que comentamos expone el autor con una mención especialísima de la situación en los Estados Unidos, Gran Bretaña, Francia y Alemania. El *personnel manager* se encuentra cada vez en mayor número de empresas. Por último se trata en la primera parte de la obra, que, como habrá visto el lector, es de carácter general y de panorama histórico y comparado, los móviles de las empresas al llevar a cabo en el seno de ellas una actuación social. Este estudio eminentemente psicológico es de gran interés, exponiéndose la clasificación que de los móviles citados ofrece el profesor Karl C. Thalheim. La dirección puede llevar a cabo una gestión social de la empresa, bien porque obre con una actitud política, concediendo ventajas a los obreros como una manera de mejorar su fuerza sobre ellos mismos, por la satisfacción que sienten los empleados ante la postura generosa, pero egoísta, del empresario; el móvil también puede ser económico, social o religioso, aunque en este último no se reconoce al obrero un derecho a la asistencia social, que se concede sólo a través de las figuras de la caridad y misericordia. Pero el trabajador no quiere la beneficencia, sólo desea el reconocimiento de sus legítimos derechos.

La segunda parte de la obra es de carácter eminentemente práctico. Se tratan concienzudamente los problemas que hacen referencia al cuidado exterior de la empresa y su emplazamiento no sólo desde el punto de vista

de la producción, sino desde el ángulo social, haciéndose hincapié en ideas tan interesantes como la de que la técnica y la estética no deben estar separadas a la hora de las realizaciones. Las instalaciones interiores de la empresa merecen especial cuidado, exponiendo el autor detenidamente cuestiones concretas referentes a la aireación e iluminación de locales de trabajo, cuestión importante no sólo desde el punto de vista social, sino desde el económico por la influencia que el medio ambiente tiene en la productividad; la iluminación no debe ser ni poca ni mucha, sino de calidad. La temperatura, los colores, la limpieza e higiene, la decoración, etc., son materias que el doctor Geck expone con sencillez y claridad. La influencia que la psicología y las condiciones fisiológicas de cada persona tienen en la productividad laboral se analizan, igualmente que detalles a primera vista inoperantes, pero que ejercen gran poder en el rendimiento.

Muy espiritual y a la vez muy cierta es la noción que del mando se vierte como el arte de conducir a los inferiores en la vía trazada, no como obligar a seguir al superior. El análisis de las cualidades de los jefes de empresa —poder de persuasión, nobleza, idealismo, competencia, psicología, actividad, unidad de criterio, etc.—, sus deberes y responsabilidades, derechos, es francamente bueno; y el sostener la política de cooperación —se analizan los términos cooperación y cogestión— entre los empleados y la dirección es algo que hay que añadir a los aciertos de la obra.

La política del personal con soluciones prácticas es expuesta detalladamente, principalmente en lo que atañe a asegurar la estabilidad de los empleados, su reclutamiento, entrevistas preliminares, tests psicotécnicos, disciplinas, ascensos, despidos, salarios y

sueldos, salario vital, familiar y social, estimulantes e incentivos de sueldos, remuneraciones excepcionales por economía de materiales, por sugerencias sobre mejoras técnicas de calidad o cantidad, participación en beneficios, premios a la antigüedad en la empresa, a la fidelidad, etc.

Finalmente el doctor Geck trata los problemas relacionados con la vida de los obreros fuera de la fábrica, como colofón a una gestión social integral de la empresa.

Verdaderamente, el movimiento de dar un sentido social a la gestión de la empresa está en auge, aunque algunos pretendan desconocer esta realidad. Las conquistas sociales de los últimos tiempos después de una lucha cruenta y difícil obligan a mantener las posiciones conquistadas. Como dijo Cheysson, la solución económica de la empresa no depende sólo del proceso tecnológico y de la buena orientación económica; el arreglo del problema social lleva consigo el de la productividad. Tengamos buenos técnicos, economistas e «ingenieros sociales» y habremos dado un gran paso hacia adelante.—MANUEL M.^a MASSA TOBOSO.

JURSCHIK BELDA, José: *El adiestramiento de Jefes en la industria*.
VALLVÉ CREUS, Juan: *El Control de producción en la industria norteamericana*. Cámara Oficial de la Industria. Barcelona, 1957; 54 págs.

La Cámara Oficial de la Industria de Barcelona nos ofrece acertadamente la posibilidad de conocer los textos de las respectivas conferencias pronunciadas por los autores, recogiendo sus impresiones de un viaje de estudios a Norteamérica, dentro de los programas de la I. C. A.

La exposición de *El adiestramiento*

de jefes en la industria se inicia con el concepto de dirigir. Dirigir es, nos dice el autor como consecuencia de sus observaciones, capitanear por persuasión mejor que por imposición, por mezcla de reflexión y acción en la toma de decisiones, por planeamiento, organización, integración y medición de los elementos de trabajo, y mediante el empleo equilibrado y eficaz de todos los recursos humanos y materiales.

En el programa de adiestramiento de sus jefes, la Empresa debe actuar como catalizadora, proporcionándoles individualmente los elementos que necesiten para su autodesarrollo y creando el clima necesario para que éste se haga posible. Los jefes son responsables de su autodesarrollo y del de sus subordinados inmediatos. Y, por último, la Empresa ha de trazar un programa de sus necesidades presentes y futuras en cuanto a jefes se refiere.

Previo a la fijación de un plan de adiestramiento se deben fijar las normas de selección de los nuevos jefes y de evaluación de los existentes.

En cuanto a la selección de los nuevos jefes, es preferible, si es posible, acudir al personal de la propia organización para cubrir las plazas vacantes o las nuevas que se creen.

Y respecto a la evaluación, comprende la valoración anual de la función de cada jefe por los inmediatos superiores, estableciendo en cada caso el plan que debe desarrollarse para ayudar individualmente al perfeccionamiento.

Finalmente, los medios de que dispone la industria norteamericana para desarrollar los programas de adiestramiento son: asistencia a cursos especiales en las universidades, a clases especiales en distintos centros de enseñanza, a cursillos y reuniones en determinadas asociaciones, y adiestramiento en la propia empresa mediante la creación de un Departamento es-

pecial o por rotación o en el mismo puesto de trabajo.

Vallvé Creus comienza el desarrollo de *El Control de producción en la industria norteamericana*, tomando como punto de partida la siguiente afirmación: el éxito de una empresa industrial depende de las ventas y éstas de un conjunto de tres factores: que el producto que se ofrece sea de la calidad suficiente para el uso al que va destinado, que se venda al precio justo y que se tenga a disposición en el momento que el cliente lo precisa.

Organización es un conjunto de personas que trabajan juntas para un fin común. Toda organización necesita una estructura que indique claramente el plan de las relaciones entre los departamentos y las misiones específicas de cada uno de ellos dentro de la organización general.

En toda empresa industrial hay tres funciones orgánicas fundamentales: vender, fabricar y administrar.

Si entendemos por producción «los procesos que se emplean para convertir las materias primas en productos aptos para los consumidores», entonces el Control de producción será «la coordinación de las actividades de la empresa para que esta producción se realice con la mayor economía y eficacia».

Entre los fines del Control de producción están: la planificación a largo plazo; el establecimiento de los objetivos, es decir, cómo producirá con los medios disponibles para ello y cómo tendrá que controlar cómo se está produciendo; la preparación del trabajo; la programación, adaptando el plan al tiempo; la puesta en ejecución de la fabricación; el estudio de los presupuestos y de la medida de los rendimientos, y ha de ocuparse asimismo del control de existencias y del servicio de compras.

Finalmente, los objetivos generales

de una empresa industrial son: satisfacer al cliente, en primer lugar, entregando a su debido tiempo los productos de máxima calidad, al mínimo precio posible, y obtener beneficios, en segundo término, lo que se consigue cumpliendo el objetivo anterior, es decir, satisfaciendo al cliente, al mismo tiempo que procurando fabricar al mínimo coste posible.—J. CARRASCO BELINCHÓN.

TALAMONA, Mario: *Fluttuazioni edilizie e cicli economici*. Istituto Nazionale per lo Studio della Congiuntura. Roma, 1958; 288 págs.

Según nos refiere el propio autor, este libro —acabadamente científico— aspira, ante todo, a ser un ejemplo del tipo de investigación moderno que, gracias a la creciente disponibilidad de datos estadísticos, comienza a rendir ya no pocos frutos. Pero, naturalmente, su objeto parte del deseo de someter a una primera comprobación empírica un grupo de hipótesis teóricas relativas a las fluctuaciones que se presumen características de este extenso e importantísimo ramo de la construcción, en un sistema de economía de mercado. A tal fin se utiliza la experiencia histórica italiana desde 1863 a 1945.

Es por ello por lo que cabe decir que este estudio es altamente interesante desde el punto de vista de la teoría y de la investigación empírica concerniente a la oscilación económica. Y ello tanto por la rigurosidad del método como por el atrayente resultado que se consigue.

La obra, sin apartarse un ápice del plan metodológico unitario en que se inserta, se divide en dos partes. La primera de ellas tiene un carácter general introductorio. Intenta servir de plano orientativo para el estudioso,

dentro de las características normales de toda obra que verse sobre materia de oscilación cíclica. Es, pues, una parte puramente teórica en la que se discuten cuestiones de método.

Su primer capítulo está dedicado a investigar por sectores económicos y por ramos de industrias, a destacar la importancia de la construcción edilicia en el análisis del rédito, a estudiar la construcción edilicia como componente del empleo, etc. En el segundo capítulo se afronta el problema de la fluctuación edilicia con respecto al ciclo económico general. Pero más importancia tiene a nuestros ojos el espacio dedicado a estudiar la influencia del principio de aceleración, así como la cuestión del ciclo edilicio tomado como tipo de fluctuación autónoma. Y ello gracias a un interesante análisis del mecanismo de la oscilación *endogène* y del factor externo o, mejor, de los factores externos que operan en los fenómenos dinámicos considerados.

Especial importancia reviste el capítulo tercero en el que el autor presta especial atención a la demanda efectiva de viviendas en la economía de mercado, a la presumible influencia del período breve desde el lado de la oferta. Presenta una hipótesis de conexión sistemática entre el ciclo económico y la fluctuación edilicia. Y termina esta primera parte formulando algunas conclusiones; entre las que quizá sea interesante destacar aquella que afirma la necesidad de tener en cuenta el factor cíclico en la formulación de la política pública en el campo de la vivienda.

En la segunda parte de su obra, Talamona aplica un eficaz método de investigación cuantitativa para el estudio de la fluctuación cíclica, y dedica todo el capítulo cuarto a estudiar la fluctuación de la edilicia residencial en Italia desde 1863 a 1945. Presenta

la serie histórico-estadística concerniente a la industria de la construcción; pero concede mucha más importancia al ciclo específico de la construcción de viviendas. Todo ello resaltado por frecuentes tablas y gráficos.

En el quinto capítulo reviste gran sabor científico el esfuerzo del autor por formular una cronología cíclica para la economía italiana —en el período considerado—. Más tarde analiza con especial cuidado el ciclo de referencia de la edilicia residencial, al que dedica no poco espacio. Este capítulo está asimismo ilustrado con los consabidos gráficos.

El sexto y último capítulo está dedicado a las conclusiones generales. El autor confiesa que la investigación teórica-empírica sobre el comportamiento cíclico de la edilicia residencial en un sistema de economía de mercado encuentra una serie de justificaciones y de estímulos en el cuadro del estudio más progresivo sobre la oscilación cíclica de los modernos sistemas económicos.

La obra se completa con dos acabados apéndices. El primero versa sobre un estudio de la marcha de la serie estadística: *opere progettate*, en Italia, del año 1948 al 1956. El segundo y último apéndice consta de algunas tablas estadísticas, diagramas y, finalmente, una nota metodológica.

Termina el libro con una extensa nota bibliográfica que indudablemente presenta un gran valor de orientación.

Este estudio de Talamona es, sin duda, interesante desde el más ortodoxo punto de vista científico, empero peca de dos graves defectos: exceso de especialización en los términos empleados y de notable acumulación de datos estadísticos, lo que hace que la obra no resulte grata para la lectura.—JOSÉ MIGUEL ORTÍ BORDÁS.



Índice de revistas

REVISTAS ESPAÑOLAS

REVISTA DE TRABAJO

Secretaría General Técnica
del Ministerio

Madrid

Núm. 1, enero-febrero de 1959.

FRANCISCO NORTE RAMÓN: *Ensayo para un proyecto de política estadística.*

Cuanto el Estado haga para fomentar el correcto uso de los métodos estadísticos, extendiendo su campo de aplicación y perfeccionando cada vez más su técnica, es una acción que por conducir a resultados prácticos satisfactorios para la vida del país debe ser contemplada como objetivo de acción de una política de gran envergadura.

La estadística debe enfocar dos campos operatorios únicamente: control de la producción y de la renta nacional, y demografía.

Es preciso neutralizar la desconfianza a la aportación de datos y lograr la colaboración de los funcionarios; se impone la coordinación y racionalización de la recogida de datos para evitar duplicidades o reiteraciones innecesarias, y debe multiplicarse lo actuado en cuanto a patrocinio o fomento de la investigación.

JOSÉ PÉREZ LEÑERO: *Trabajo y Cultura.*

Entre el trabajo y la cultura existe en primer lugar una interrelación de causalidad, que podríamos llamar histórica: el trabajo humano ha sido la causa eficiente de la cultura del hombre. Pero, a su vez la propia cultura, producto del trabajo, ha influido en el concepto y valoración del propio trabajo. Es, pues, una interrelación de causalidad mutua.

Pero puede y debe estudiarse, además, otra interrelación que llamaremos conceptual o formal, al limitar el concepto del trabajo al meramente manual. ¿Supone ésta una *capitis diminutio* para la adquisición de la cultura? ¿El proletario, por su mismo concepto, está destinado a la incultura? Es una interrelación conceptual o filosófica.

Por último, ya en el orden sociológico y aún jurídico, ¿cabe hablar de un derecho universal a la cultura incluído el trabajador, más aún precisamente por serlo? Es la interrelación jurídica.

En la conjunción de estos tres puntos de vista encontraremos la posición que el trabajo tiene en relación con la cultura. Posición de círculos concéntricos, y no de mundos aislados, tangenciales o sectoriales. Los dos se centran en la actividad hu-

ÍNDICE DE REVISTAS

maña encauzada y destinada por naturaleza esencial a la perfectibilidad del hombre individual y a través de ella a la viabilidad de la sociedad.

Prescindiendo de grados en la cultura y de modalidades en el trabajo, tomados ambos en sus caracteres esenciales, puede afirmarse que no hay trabajo humano sin cultura, ni puede existir cultura sin trabajo humano.

J. SUÁREZ MIER: *Acuerdos internacionales sobre trabajo.*

Estudio expositivo en el que se recogen los principales Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización Internacional del Trabajo.

Núm. 2, marzo-abril de 1959.

FEDERICO LÓPEZ VALENCIA: *¿Qué hacer con los viejos?*

El trabajo de los viejos cronológicos, es decir, de las personas sanas que han cumplido la edad generalmente fijada para el retiro, es posible física y mentalmente, rentable económicamente, conveniente para la economía y el bien común y necesario, y en muchos casos imprescindible, para la salud física y mental, y hasta para la vida de los individuos.

Los viejos pueden trabajar, debiendo adaptar el trabajo a sus condiciones especiales, para obtener una productividad óptima, y desde luego normal; quieren trabajar, y una proporción importante de ellos trabaja a pesar de las prohibiciones y trabas de todas clases que se oponen a la continuación de su actividad laboral y del incentivo de las pensiones de retiro, y su trabajo es tan útil como el de las personas más jóvenes, más

concienzudo y más eficaz en determinadas funciones, en las que se requiere experiencia, capacitación y dotes de reflexión y de mando.

MANUEL ALONSO OLEA: *Capacidad y legitimación de las partes en los procesos de trabajo.*

Se estudia ampliamente la capacidad para ser parte —personas naturales, personas jurídicas y agrupación de trabajadores—, y la capacidad procesal —capacidad de realizar actos jurídicos con eficacia procesal—, examinando la edad, el sexo, el matrimonio y otras causas de incapacidad.

Y, por último, se analiza la legitimación, comenzando con la regla general y las excepciones —representación y sustitución—.

REVISTA DE DERECHO DEL TRABAJO

Madrid

Año VI, núm. 1, enero-febrero de 1959.

JOSÉ GASCÓN Y MARÍN: *El Estado de Derecho en el Derecho del Trabajo.*

Se trata de la contestación al discurso de ingreso de don Eugenio Pérez Botija en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación.

En la primera parte se examinan y destacan los méritos del nuevo académico, y en la segunda se consideran los puntos básicos de su profundo discurso, el que ya tuvimos ocasión de reseñar en números anteriores.

EFREN BORRAJO DACRUZ: *La estabilidad en el empleo en el Derecho brasileño.*

Se analizan con gran rigor, el concepto, antecedentes legales, garantías, excepciones personales —cargos de dirección, gerencia o cualesquiera otros de confianza inmediata del empresario, y los empleos en consultorios o despachos de profesiones liberales— y posibilidades de fraude —despido antes de alcanzar la estabilidad por desempeño del empleo durante diez años y la renuncia posterior a dicha fecha—.

Pese a la brevedad del artículo se nos brinda una panorámica completa de esta institución tan interesante en el Derecho brasileño.

JUAN EUGENIO BLANCO: *Las Universidades Laborales.*

Se expone conjuntamente el régimen establecido por el Estatuto docente de las Universidades Laborales, aprobado por Orden de la Presidencia del Gobierno de 16 de agosto de 1958, el Estatuto Patrimonial de 8 de diciembre del mismo año y el Reglamento de la Sección Central de Universidades Laborales de 2 de enero de 1959.

Como complemento, se acompañan tres organigramas: del Régimen docente, de los órganos de gestión económico-administrativa y de la Sección Central de Mutualidades Laborales.

FOMENTO SOCIAL

Volumen XIV, núm. 54, abril-junio de 1959.

EDWARDS DUFF, S. J.: *La propiedad en el mundo americano.*

El autor no pretende hacer un panorámico del sistema económico america-

no, sino que convoca a reflexionar sobre la posibilidad de realizar prácticamente en el mundo moderno una descentralización de los medios de producción y a fijar nuestra atención sobre las modificaciones eventuales que aportar a nuestro concepto común de la propiedad y de sus funciones específicas.

La experiencia americana nos coloca ante un aparente desfase entre los ideales y la realidad: por una parte, la distribución de la propiedad y el reconocimiento de sus funciones específicas no corresponde, en la economía americana, al ideal del pensamiento social católico tal como está formulado en los libros comunes de texto, por otra, la estructura económica americana, a pesar de algunas graves lagunas, garantiza de modo satisfactorio la libertad, la seguridad económica, la posibilidad de desarrollo espiritual de la persona humana.

Quizá esta antinomia nace del hecho de que del concepto de propiedad y de sus funciones, y las conclusiones que de éste se suelen sacar no tienen un suficiente fundamento en la realidad y que, por consiguiente, nuestro juicio moral sobre ciertas estructuras económicas no es adecuado. Por eso antes de afirmar la necesidad moral de actuar, en América, algunas reformas, es conveniente profundizar mejor el estudio concreto de la economía americana, de sus estructuras, de su modo de obrar, de sus resultados.

ALFREDO ALVAREZ, S. J.: *El Congreso de Wiesbaden por la Unión Política Europea.*

Se hace una crónica de las reuniones de este Congreso, desarrollado del 7 al 9 de enero de 1959; se resalta su trascendencia y se indican sus perspectivas en orden a la ambicionada

idea de la unidad política de nuestro continente.

IGNACIO ELIZALDE: *Literatura y Sociología.*

En la literatura se reflejan todas las preocupaciones, todos los sentimientos, todos los anhelos e ideales de una época. Una buena novela capta la realidad de una generación mejor que las páginas de una historia. Se puede seguir perfectamente la historia social de la vida a través de la literatura y del arte.

Partiendo de esta premisa, se expone la realidad de las distintas etapas históricas, reflejada en la literatura contemporánea a esta realidad desde el siglo XIII al actual.

**REVISTA IBEROAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL**

Instituto Nacional de Previsión

Madrid

Año VII, núm. 6, noviembre-diciembre de 1958.

Está completamente dedicado a recoger la crónica, los discursos pronunciados y las conclusiones adoptadas en el III Congreso Iberoamericano de Seguridad Social, celebrado en Quito del 21 al 30 de noviembre de 1958.

Año VIII, núm. 1, enero-febrero de 1959.

JOSÉ PÉREZ LEÑERO: *La rehabilitación de inválidos como derecho de la Seguridad Social.*

La rehabilitación es hoy función de la Seguridad Social, pero no alcanzará su plena vigencia y eficacia social si

no adquiere el carácter social de verdadero derecho. Hasta hoy, la asistencia al inválido se ha quedado casi siempre en la parte negativa: la prestación económica. Es un derecho reconocido en ese aspecto, pero su rehabilitación, parte positiva del mismo, es de superior importancia para el individuo y para la sociedad.

El sujeto activo de este derecho es genéricamente el inválido, y en cuanto al sujeto pasivo, aparte de la familia, con funciones específicas ajenas a nuestro tema, tres son los círculos sociales a los que puede pertenecer el inválido: la empresa, el sindicato y el Estado. Todos ellos pueden y deben ser los sujetos obligados a satisfacer este derecho subjetivo del inválido, aunque dentro de lo específico de sus funciones. Los tres son partes integrantes en el orden económico y social, del que es factor la rehabilitación.

La empresa no puede, con excepción de las gigantescas, cumplir directamente este cometido. Es lógico que descargue su responsabilidad en el pago de una cuota aseguradora, de la que una parte revierta en la rehabilitación.

La recuperación funcional del inválido beneficia más directamente a la comunidad económica, a la que se suma una fuerza y se le resta un gasto improductivo. Es, por tanto, un factor del bien común, cuyo gestor es el Estado, al que auxilia en su ejecución el Sindicato.

El contenido de este derecho de rehabilitación es de ámbito extenso y múltiple: económico, social y profesional. La rehabilitación funcional ha de ser suficiente para que el inválido se incorpore de nuevo a la producción. La técnica es eminentemente médico-psicológica, como recuperación previa a la profesional.

El problema principal de este dere-

cho a la rehabilitación es el de su institucionalización. La rehabilitación no sólo es un derecho, sino un deber exigible coactivamente mediante un sistema dinámico que reduzca en la mayor medida posible el número de inválidos.

La institucionalización ha de tener un sentido social y unitario, y ha de basarse más que en la fundación de Institutos o Cajas Nacionales de Rehabilitación, en el ágil funcionamiento coordinado de las instituciones integrantes de la Seguridad Social.

DIONISIO BIKKAL: *La Seguridad Social en los Países Bajos.*

Se expone sintéticamente el régimen vigente de Seguridad Social en los Países Bajos, el que se caracteriza, según nos dice el autor, por ser un sistema complicado y pesado, con múltiples instituciones que representan una enorme labor para los patronos y también para los mismos asegurados.

El Seguro de Accidentes se gestiona por el Banco del Seguro Social, pero se admite la colaboración de 56 compañías privadas comerciales, y, además, ciertos patronos se hallan autorizados a no asegurar a sus obreros en ninguna compañía, siendo ellos mismos sus propios aseguradores.

El Seguro de Invalidez es una mala reproducción del sistema inglés, ya abandonado en Gran Bretaña, complicado además por existir nueve clases de cotizaciones.

El Seguro de Vejez, recientemente introducido, es la imitación del Seguro popular practicado en los países escandinavos, pero también complicado con varias instituciones.

El Seguro de Enfermedad es una deficiente imitación del Seguro soviético, confiando a dos Organismos la

gestión del Seguro: a uno la económica y a otro la sanitaria.

Y para que el Seguro de Paro no sea semejante al belga, se divide una simple tarea en dos: creando dos instituciones que recaudan sendas cotizaciones, según distintos criterios.

Finalmente, se indica la legislación, se examinan cada uno de los Seguros mencionados y se aportan datos estadísticos.

BOLETIN DE DIVULGACION
SOCIAL

Delegación Nacional de Sindicatos

Madrid

Núm. 149, enero de 1959.

JUAN EUGENIO BLANCO: *El Procedimiento Contencioso de Seguridad Social.*

Se estudia la Sección 8.^a del Título II del Texto Refundido del Procedimiento Laboral, transcribiendo primero el texto de los artículos que componen aquella, y se glosa a continuación de cada uno de ellos su contenido.

M. BRUGAROLA, S. J.: *Discusiones sobre la Cogestión económica.*

Se recogen las polémicas suscitadas por la cuestión en Bélgica, Francia y Canadá, indicando las argumentaciones utilizadas.

Y se concluye afirmando que en principio, y como norma general, es el propietario de los bienes de producción el que tiene el derecho de llevar la gestión de la empresa en que están colocados aquellos bienes.

Núm. 150, febrero de 1959.

CÉSAR GALA VALLEJO: *La protección a las viudas y huérfanos en el régimen de Seguridad Social.*

Se nos ofrecen compendiadas con gran acierto las prestaciones de viudedad y orfandad otorgadas por el Régimen de Subsídios Familiares, Seguro de Vejez, Seguro de Accidentes y Mutualidades Laborales.

La exposición es sumamente completa, por cuanto comprende: beneficiarios —requisitos que han de reunir—, cuantía de las prestaciones, formalidades para su obtención y extinción de aquéllas.

ISIDORO MONTERO Y MONTERO: *El procedimiento especial para los Seguros Sociales y el Mutualismo Laboral.*

Se analiza este procedimiento especial del Texto Refundido de 4 de julio de 1958, y se destacan como novedades: la creación de la Magistratura Especial de Previsión Social de Madrid y el robustecimiento del principio de impulso judicial o de oficio, que acentúa el carácter tutelar de esta jurisdicción.

Núm. 151, marzo de 1959.

CÉSAR GALA VALLEJO: *El Seguro de Amortización de Préstamos.*

El autor nos brinda un análisis integral de este interesante Seguro: fun-

damento, concepto, caracteres y régimen legal español, concluyendo con una breve indicación crítica, en la que se destacan las posibilidades y las amplias perspectivas que ofrece en el campo de la Seguridad Social.

D. D. DANIELSON: *Acuerdos Colectivos en los Estados Unidos en el plano de las empresas.*

Se nos da a conocer la ponencia presentada por el autor en la «Reunión Internacional de estudios de los problemas de la contratación colectiva», organizada en Berlín Occidental por la Oficina Europea de Productividad.

Fundamentalmente se expone el procedimiento de contratación, afirmando que los resultados de la contratación colectiva dependen del clima general de ideas y actividades, de la capacidad de los dirigentes industriales y sindicales y de la amplia base económica y política que condiciona todas las cosas. La contratación colectiva, en el plano que sea (local, extendida a toda una industria o a toda la nación), no tiene un valor absoluto: la verdadera eficacia del procedimiento contractual se aprecia ante un problema limitado y concreto.

Núms. 152-153, abril-mayo de 1959.

Está dedicado íntegramente al Congreso Social de la Organización Sindical, recogiendo la totalidad de las conclusiones aprobadas, por lo que resulta sumamente interesante.

JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN

REVISTAS IBEROAMERICANAS

DERECHO DEL TRABAJO

Buenos Aires

Núm. 1, enero de 1959.

Giuseppino Treves: «El "Estado de bienestar" en el "Estado de derecho".»

German J. Bidart Campos: «La "automaticidad" en la formación de la relación aseguradora y en el pago de las prestaciones.»

Núm. 2, febrero 1959.

José María Rivas: «Consideraciones generales sobre la Reforma Constitucional.»

Arnaldo Sussekind: «De la irrenunciabilidad en el derecho del trabajo.»

Núm. 3, marzo 1959.

Ernesto R. Katz: «Algunos aspectos del derecho colectivo del trabajo de los Estados Unidos de América.»

SEGURIDAD SOCIAL

Ciudad Trujillo

Núm. 62, enero-febrero-marzo 1959.

Armando Cordero: «Funcionarios Robots al Servicio de un Estado Mochloch.»

Rafael L. Trujillo Molina: «El Pensamiento de un Estadista.»

Juan Ulises García Bonnelly: «La política agraria en la Era de Trujillo.»

Rafael Fernández Montero: «El envejecimiento de las poblaciones.»

REVISTAS FRANCESAS

REVUE DE DROIT SOCIAL ET DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

Núm. 1, 1959.

Alexander, F.: «Le garde-chasse, officier de police judiciaire est-il dans les liens d'un contrat de louage de services?»

Núm. 2, 1959.

Lagasse, A.: «De la valeur des décisions de commissions paritaires non approuvées par un arrêté royal.»

DROIT SOCIAL

Núm. 4, abril 1959.

G. M.: «Une nouvelle formule de financement de la construction: Les sociétés immobilières conventionnées.»

Hean Hemard: «Le nouveau statut des agents commerciaux.»

M. Braibant: «La réquisition de logements des cités ouvrières.»

René Bonnet: «Le régime des retraites minières: Problemes et perspectives.»

INDICE DE REVISTAS

Núm. 5, mayo 1959.

Pierre Michaux: «Le droit pétrolier au Sahara.»

André G. Delion: «Le controle des Entreprises publiques.»

M. Chardeau: «Les conditions

d'exercice de la médecine du travail.»

H. Lesire-Ogrel: «Au sujet de la représentativité des syndicats indépendants.»

Jacques Hochard: «Anomalies doctrinales et juridiques de l'allocation de salaire unique.»

REVISTAS ALEMANAS

DEUTSCHE VERSICHERUNGS- ZEITSCHRIFT

Núm. 12, diciembre 1958.

«Vorsorge inden "Freien Berufen".»
«Anpassung der Bestandsrenten. Die Schicksalsentscheidung nach den Neuregelungsrecht.»

Dranz Schlaegen: «Zur Aktivierung von Erwerbskosten in der Lebensversicherung.»

Albert Munzinger: «Fünf Jahre Selbstverwaltung in der Sozialversicherung.»

Núm. 11, noviembre 1958.

Johannes Krohn, Köln: «Neues Gutachten zur Krankenversicherung.»

Wolfrid Schreiber: «Neuordnung und Nächstenliebe.»

Erich Stolt, Hamburg: «Internationaler Dienst für Gemeinschaftshilfe.»

Núm. 1, enero 1959.

Ferdinando Loffredo: «Die soziale Sicherheit in den Auslegungen en Popt Pius XII.»

«Rechtliche Gesichtspunkte zur Marktordnung. der Versicherungswirtschaft.»

Walther Neyn: «Die Selbstbeteili-

gung in der Krankenversicherungsreform.»

Sr. Oswald: «Versicherungsprämien und sonstige Sonderausgaben auf Grund der Steuerreform 1958.»

ARBEIT UND WIRTSCHAFT

Octubre 1958.

Auracher: «Das neue Kartellgesetz.»

Firnberg: «Berufstätige Frauen in Wien.»

Winter: «Qualitätswirtschaft im Atomzeitalter.»

Göttlicher: «Lohnsolidarität in Holland.»

Noviembre 1958.

Freisinger: «Novellierung des ASVG.»

Reithofer: «Mitwirkungsrecht.»

Rapp: «Selbstverwaltung in Jugoslawien.»

Hindels: «Sowjetgesellschaft.»

RECHT DER ARBEIT

Enero 1959.

«Molitor, Grund und Grenzen des Weisungsrechts.»

Monjau, Dr.: «Die Auswahl bei der betriebsbedingten Kündigung.»

ÍNDICE DE REVISTAS

Muller: «Die Simultanzulassung aller Anwälte bei dem Bundesarbeitsgericht.»

Febrero 1959.

Galperin: «Aussperrung und Mutter-schutz.»

Liefmann-Keil: «Die Kosten der sozialen Sicherheit im internationalen Vergleich.»

«Wiehac, Die Verordnung n.º 3 der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft über die Soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer.»

«Prasse H, Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich durch einen vom Arbeitgeber benannten Arzt untersuchen zu lassen?»

Marzo 1959.

Wagner: «Sind Achtstundentag und soziale Fürsorge wirklich eine Errungenschaft des 19 and 20 Jahrhunderts?»

Depenbrock: «Die revisionrechtlichen Begriffe, Grundsätzliche Bedeutung der Rechtsfrage und Grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache.»

«Niedermeier, Sen Pras, Die Regelung von Arbeitsstreitigkeiten in der UdSSR.»

Ordemann, Dr.: «Reg Ass. Zum Antragsrecht der Gewerkschaft im arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren.»

REVISTAS ITALIANAS

IL DIRITTO DEL LAVORO

Enero-febrero 1959.

Riccardo del Giudice: «Appunti sulla elaborazione del diritto del lavoro.»

Háméd A. Rabie: «Lo sciopero e il diritto.»

Enzo Cataldi: «Della computabilità della indennità di mensa nella determinazione dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.»

PREVIDENZA SOCIAL

Enero-febrero 1959.

Mario Alberto Coppini: «Per una progettazione razionale dei fondi pensioni.»

Italo Mario Sacco: «I Sindacati e le assicurazioni sociali.»

Michele Raffo e Giovanni Carbone: «Tipizzazione delle costruzioni sanitarie e per uffici dell'I. N. P. S.»

REVISTAS AMERICANAS

MONTHLY LABOR REVIEW

Núm. 1, enero 1959.

«Construction in the 1958 Economy.»
«Labor Force-Problems-Current and Prospective».

«Earnings and Employment of Merchant Seamen.»

«Paid Holidays in Major Contracts, 1958.»

Núm. 3, marzo 1959.

«Unemployment Insurance».

«Crisis in Workmen's Compensation.»

ÍNDICE DE REVISTAS

Núm. 4, abril 1959.

«The Arbitrator- Management's Friend?»

«Premium Pay for Weekend Work.»

«Major Wage Developments in 1958.»

«A Positive Approach to Industrial Relations.»

«Women's Occupational Information Bureau.»

Febrero 27, 1959.

«Round Table on man and Industry.»

«Manpower Developments in Canada, 1958.»

«Problems of Handicapped Job Applicants.»

THE LABOUR GAZETTE

Enero 30, 1959.

«Labour Organisation in Canada, 1958.»

«16th Federal-Provincial Farm Labour Conference.»

«Two New Rehabilitation Institutes Opened.»

Marzo 31, 1959.

«Proportion of Married Women in Canada Labour Force.»

«Hospital - Medical Insurance Plans in Canadian Manufacturing.»

«Patterns of Industrial Dispute Settlement.»

«Technical Training in the United Kingdom.»

REVISTAS INTERNACIONALES

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Núm. 1, enero 1959.

«Algunos aspectos de la política de salarios en las economías planificadas de Europa oriental.»

Mohamed Awad: «El asentamiento de los grupos tribales nómadas y seminómadas en el Oriente Medio.»

Franz Lepinski: «El movimiento sindical alemán.»

S. Agapitides: «El desarrollo de la economía local en Grecia.»

Núm. 2, febrero 1959.

Hilde Behrend: «La ausencia voluntaria del trabajo.»

Moma Markovic: «Las relaciones laborales en Yugoslavia.»

Leónidas Kostin: «La educación obrera en la URSS.»

«Actividades recientes en materia de compensación de mano de obra entre los países de Europa occidental.»

«Previsión del empleo y política de mano de obra en Francia.»

Núm. 3, marzo de 1959.

Alfred Métraux: «La estructura social y económica de las comunidades indias de la región andina.»

Sylva M. Gelber: «El seguro asistencia hospitalaria en el Canadá.»

«Evolución de la legislación y de la administración del trabajo en Irán.»