

Noticias de libros

BÈGUIN, Bernard: *I. L. O. and the Tripartite System*. Carnegie Edowment for International Peace. Nueva York, 1959; 42 págs.

La Organización Internacional del Trabajo, creada en la conferencia de Paz celebrada en París en 1919, es la primera institución internacional integrada por obreros, patronos y representantes de los Gobiernos. Su propósito es el estudio y la resolución de los problemas del trabajo en nuestros días.

Es sobre este tema, y patrocinado por la «International Conciliation», de lo que Bernard Béguin (miembro del equipo del Journal de Genève) va a tratar en este breve folleto.

Los orígenes de esta Institución los encontramos en la necesidad en que Lloyd George se hallaba de atraerse al mundo del trabajo. Desde entonces el I. L. O. ha crecido, y es un factor importante en la vida internacional y para las relaciones entre los pueblos.

Brevemente se estudia el desarrollo de la institución, así como la labor de los países miembros, desde las Corporaciones fascistas hasta los efectos de los sucesos de Hungría.

El problema planteado es el de la necesaria evolución. El Director general, David A. Morse, anunció hace dos

años que los objetivos del I. L. O. permanecían constantes, pero que la gran diversidad social, económica, cultural y política de los países miembros obliga a «un total entendimiento y respeto hacia esas diferencias». Hoy la organización, nos dice Béguin, tiene por principal punto de miras la ayuda hacia los países desarrollados por debajo de sus posibilidades. — MANUEL F. MARÍN.

BESSE, A.; CASTELNAU; CHALAMBERT, B. de; CHOPLINY, J., y VIRENQUE, A.: *La promoción de ideas*. Traducción de Jaime Vicéns Carrió. Francisco Casanovas, Editor. Barcelona, 1959; 184 págs.

El «brainstorming» como procedimiento de exposición colectiva de ideas y de búsqueda de soluciones a los diversos problemas, se brinda de forma clara y bastante completa en la obra que reseñamos, la que a su vez también es fruto de la imaginación colectiva de sus cinco autores.

Si quisiésemos enjuiciar esta obra podríamos decir que es fundamentalmente divulgadora, pues es fácil comprender que cuestión tan compleja como el «brainstorming» no puede examinarse con profundidad en 184 páginas.

Por ello, si la valoramos en sus justas proporciones, entonces el juicio es francamente favorable, pues da a conocer la problemática del mismo, sus posibilidades inmensas y sus también grandes limitaciones.

El texto se divide en siete capítulos y una conclusión.

En el primero se destaca el capital-imaginación que en toda empresa existe, y que normalmente está sin explotar. Afirmando que no sólo es preciso entrenarse en tener ideas, sino que hace falta entrenarse en la búsqueda de las mismas. Este es precisamente el objeto de la promoción de ideas, de la cual el «brainstorming» constituye el método básico.

Cada colaborador de la empresa es capaz de tener ideas: «el brainstorming» llega, en primera consecuencia, a patentizar este hecho en la conciencia individual. En segundo lugar, ofrece un método para que cada cual pueda desarrollar la aptitud creadora; por último, luego de haber aprendido a servirse de esta aptitud, induce a utilizarla verdaderamente.

En el capítulo segundo se exponen los principios del pensamiento creador, afirmando que el «brainstorming» no se limita a la reunión de un grupo y a la búsqueda de ideas en colectividad. Esta fase constituye un período de pura ejecución. Se sobreentiende que existe, primero, una preparación y, después, un control. Estas fases primera y tercera son esenciales en las técnicas del pensamiento creador, de la misma manera que lo son para toda realización en el ámbito industrial y comercial.

Al estudiar los fundamentos psicoló-

gicos de la promoción de ideas, en el capítulo tercero, se pone de relieve cómo el «brainstorming» no hace otra cosa sino incitar al hombre a, partiendo de una sensación, de una percepción, de una imagen o de una idea, promover nuevas imágenes y nuevas ideas.

Como todo esto tiene lugar en relación con un problema dado, aplicar el «brainstorming» equivale a una apelación al espíritu, para que haga un esfuerzo, partiendo de un dato real, para captar otro u otros de carácter material, moral o de naturaleza social. Participar en una sesión de «brainstorming» es crear.

Los métodos del pensamiento creador se indican en el capítulo cuarto, estimando que las técnicas de promoción de ideas varían según la naturaleza y el alcance de los problemas por considerar, así como según la formación de los hombres que se reúnen para abordarlos.

Sin pretender limitar el alcance de ninguna de tales técnicas, se comprueba, no obstante, que los mejores resultados se obtienen con el método Osborn, en el ámbito comercial; el método Gordon, en el ámbito técnico, y las técnicas de análisis en el ámbito de la estética publicitaria e industrial.

Estos campos de acción, sin embargo, no son de manera alguna limitativos. Problemas de diseño industrial, por ejemplo, en ciertos casos pueden tratarse eficazmente con el método Osborn, aunque las técnicas de análisis acostumbran a dar, en tales casos, mejores resultados.

Es recomendable, igualmente, esco-

ger la técnica que mejor se adapte a las formaciones de quienes han de reunirse. Su rendimiento será tanto más elevado cuanto mayor sea la impresión que reciban de participar en una empresa a su medida.

La clasificación de las técnicas de promoción de ideas en orden a su complejidad y al esfuerzo que requieren de parte de los participantes, puede establecerse así, de la más simple a la más compleja: primero, el método Osborn, de asociación de ideas; luego, las técnicas de análisis, y, por último, el método Gordon.

El «brainstorming» en el ámbito de la empresa se analiza en el capítulo quinto, considerando que el trabajo ha de organizarse siempre de manera que todas las fuerzas, iniciativas, responsabilidades y aptitudes que existen en el individuo se conviertan en material de fuerza y actividad productora para el grupo entero.

El «brainstorming» contribuye a ello, puesto que cimienta los lazos de unión interna del grupo y reafirma los de éste con el exterior, por la presencia, en las sesiones, de participantes ajenos al problema debatido.

Entre los factores que tienen una influencia sobre la imaginación creadora, ¿es posible olvidar el medio intelectual y material, la atmósfera y el mismo medio social?

El «brainstorming» como método pedagógico, de formación y de perfeccionamiento, se considera en el capítulo sexto.

El empleo del «brainstorming» permitirá al maestro juzgar mucho mejor las cualidades del alumno, el progreso de sus conocimientos y su madurez.

El «brainstorming» enseña al alumno a expresarse libremente. Para que el método pueda actuar de lleno es evidente que el tamizado de ideas y su análisis ha de hacerse luego de cada sesión, a fin de que el alumno pueda darse cuenta de las ideas utilizables que se han aportado para el mejor conocimiento del objetivo de la lección.

En fin, aconsejamos a los animadores de cursos de formación y perfeccionamiento en las empresas o en el campo profesional o interprofesional, que no dejen en olvido este método.

Las perspectivas de utilización y ejemplos de aplicaciones del «brainstorming» y de las técnicas del pensamiento creador, se exponen en el capítulo séptimo.

El «brainstorming» comporta natural y espontáneamente una misión que estimula la cooperación. Es como una fuente de eficacia, un medio de armonía técnica y humana.

Ahora bien, los iniciadores del «brainstorming» jamás han tenido la pretensión de haber inventado la imaginación ni la producción de ideas; lo que sí han hecho es poner a punto la aplicación sistemática de un proceso simple llevado a sus límites extremos.

Y, en conclusión, se afirma que el «brainstorming» no tiene otro objetivo que aligerar, momentáneamente, la crítica para dar pie a que broten ideas espontáneas nuevas debidas a la imaginación.

Este método asegura a las empresas la explotación permanente de su capital-imaginación, la promoción de ideas generadoras de progreso y les hace ganar, por añadidura, un tiempo precioso. J. CARRASCO BELINCIÓN.

BLUMER, Herbert: *Early Industrialization and the Laboring Class* (Reprint núm. 150 de *The Sociological Quarterly*, enero 1960), Institute of Industrial Relations, Universidad de California, 1960; 14 págs.

La tesis general sobre las influencias sociológicas de los procesos de la industrialización es la de que ésta lleva al trabajador a un medio duro, extraño e insoportable, lo que le convierte en un rebelde.

Esta tesis es analizada críticamente en el estudio que se comenta, atacándose como falsas las tres premisas sobre las que descansa, a saber:

1.º Que el nuevo medio es inferior y peor a aquél desde el que el trabajador viene.

2.º Que, por lo mismo, el trabajador halla este medio repelente.

3.º Que este sentimiento de insolidaridad lleva al trabajador al radicalismo y a la protesta.

Destruídas estas premisas, a juicio del autor, a la conclusión a la que se llega es a la de que los procesos de industrialización no tienen efectos definidos respecto de (y más bien son neutrales ante) los fenómenos sociológicos generados entre los trabajadores; dependiendo de factores tales como la composición étnica y sociológica de la mano de obra reclutada, de la naturaleza del medio industrial (que puede ser muy variado y que viene decisivamente influido por factores tales como, por citar el más importante, la ausencia o presencia de regulación estatal en cuanto a la duración de la jornada de trabajo y a las medidas de seguridad e higiene en el mismo), de

la naturaleza del medio de vida de los trabajadores fuera de la fábrica (respecto de la que se mantiene que el proceso de industrialización no tiene ninguna responsabilidad, y éste es el punto más discutible y dudoso de todo el análisis), y de la forma como el trabajador interpreta su propia experiencia.

Ciertamente los procesos de industrialización frecuentemente coinciden con situaciones de cambio social intenso; pero la industrialización puede tener lugar sin tales cambios sociales, y éstos sin aquélla; «es de dudoso rigor científico tomar su coincidencia cuando la hay— como base para afirmar explícita o implícitamente que la industrialización causa el descontento y la protesta de la mano de obra».—MANUEL ALONSO OLEA.

DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO: *El paro en España*. Madrid, 1960; 62 páginas.

La puesta en marcha del plan español de estabilización, dentro de sus beneficiosas consecuencias para un saneamiento de la economía nacional y como remedio para salir de la que crónicamente era deficitaria balanza comercial, tenía que traer como consecuencia ineludible hondas repercusiones de carácter social que se han manifestado en diversos puntos, entre los que destaca el problema de la disminución de la demanda de la mano de obra. Ha sido este estado de cosas uno de los neurálgicos y más difíciles de resolver para el triunfo del plan nacional, y el que más se

prestaba a la oposición patria y extranjera del régimen para continuar su lucha abierta frente a él. Desde un punto de vista social, toda disposición legislativa que implique la austeridad para la población de un país lleva implícito un germen pleno de viabilidad para sembrar la disensión y el desorden organizado por los elementos dirigentes de la oposición, como sucede con las actuales huelgas que afligen a Bélgica, con motivo de la llamada «ley única». España no podía ser excepción a esta regla general y aunque agradidamente no se ha llegado a una trastocación material del orden, sí que ha habido que soportar las campañas de prensa e información, que hacía incluso más que caótica la situación obrera en la nación. Los problemas que se derivan de la no adecuación de la oferta y demanda de mano de obra, tenían en verdad que sufrir una conmoción con motivo de la puesta en marcha del plan, pero sólo existiría una situación de emergencia hasta que se llegase a unas medidas de reactivación que levantasen a la industria y comercio nacionales del colapso producido, como así ha venido sucediendo.

Valgan estas consideraciones preliminares como antecedentes a la obra que nos ocupa. Ante todo podemos decir que su índole es estrictamente científica, y que sin divagaciones de ningún género trata de dar luz de una manera también científica al problema del paro en España. El libro está elaborado por la Sección de Programación de Empleo de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo. Su

tema fundamental es el del paro en España y su evolución y comparación con el de otros países. Lograr la perfecta adecuación de la oferta y demanda de trabajo es el ideal teórico a conseguir y ya la Orden de 1.º de octubre de 1958 señala como objetivo fundamental de la Sección de Programación de Empleo el «elaborar las estimaciones futuras del mercado de trabajo haciendo las correspondientes previsiones tanto de demanda como de oferta de mano de obra a fin de poder tomar las medidas adecuadas para, en lo posible, lograr ajustar una a otra, de forma que no se origine paro».

Se estudia, en primer lugar, la variación estacional, tanto en España como en el extranjero, que está en este caso concreto limitado a seis países europeos (Alemania, Austria, Reino Unido, Francia, Italia y Países Bajos) y uno americano (por ser su situación la que más se parece en estos puntos a la española). Se distingue claramente entre dos tipos de paro: el registrado obtenido a través de las Oficinas Sindicales de Colocación y el total sumando al registrado el estimado por los organismos competentes. Seguidamente las tendencias existentes en materia de paro aparecen en escena, con interesantes datos estadísticos tanto nacionales como extranjeros. El paro absoluto y el relativo es asimismo tratado al igual que las variaciones cíclicas. Por último, se presentan las siguientes importantes conclusiones:

1.º España presenta tanto en cifras totales de paro registrado como en la correspondiente a paro masculino, una variación estacional muy similar a la

correspondiente a los distintos países europeos que han sido estudiados.

2.º Para llegar a una programación de empleo, sin márgenes de error grandes, es necesario lograr estadísticas más completas y exactas que las actuales.

3.º El efecto de los planes de estabilización es aumentar el paro hasta en un cien por cien, durante un año, aproximadamente, para descender después, y a los dos años de iniciación del plan recuperar los niveles existentes antes de su puesta en práctica. En España el paro no ha sobrepasado el cincuenta por ciento.

4.º El coeficiente de paro respecto a la población activa es uno de los más bajos de Europa.

5.º Este coeficiente no debe de hacernos olvidar que las estimaciones de paro no registrado hace elevarse en una cuantía apreciable el paro real, y que al mismo tiempo existe un paro encubierto.

Como colofón del folleto comentado se presentan gráficos del paro registrado en España y países extranjeros estudiados, corrección de las variaciones estacionales, del tanto por ciento de parados en relación a la población activa, los gráficos de la variación estacional, las variaciones cíclicas y estadísticas de paro desde 1945 y por meses de nuestra nación y países estudiados, etc.

Nuestros plácemes a la Sección de Programación de Empleo por su interesante y documentado trabajo en una materia tan fundamental como la tratada.-MANUEL MARÍA MASSA TOBOSO.

GOVT. OF CANADA: *Labour Organizations in Canada*. Ottawa. The Queen's printer and controller of stationery; 1960. XV+94 págs.

Editado por el Ministerio de Trabajo del Canadá, nos llega la 49 edición de la guía sobre las organizaciones laborales en esta zona del Reino Unido. En 1911 empezó la publicación de estas relaciones y siguiendo el patrón establecido a través de los años, contiene tres partes y un apéndice junto con el índice.

La primera es una relación exhaustiva de las organizaciones internacionales, nacionales y regionales. Contiene las publicaciones de cada organización, cargos directivos, sus direcciones, etc.

La segunda parte enumera las organizaciones locales independientes; la tercera relaciona a las autoridades del «Canadian Labour Congress», «Canadian and Catholic Confederation of Labour» y «American Federation of Labour and Congress of Industrial Organization».

Supone la presente obra una guía muy estimable para las personas relacionadas con los problemas laborales en el Canadá, por lo que es de gran utilidad práctica. Su impresión es esmerada y su claridad meridiana. MANUEL MARÍA MASSA TOBOSO.

GUZMÁN RIVERA, Emiro: *Subsidios Familiares*. Gráficas Orbe. Madrid, 1960; 34 págs.

El autor nos permite conocer la tesis que presentó al Centro Internacional de Técnicos de la Organización

Iberoamericana de Seguridad Social al terminar el curso 59/60, en el que participó para obtener el Diploma en Seguridad Social.

La tesis se comienza con unas consideraciones generales referentes a lo que es la familia y a lo que es el salario.

Al estudiar la propia naturaleza del hombre dentro de lo económico y social encontramos que la familia es la neurona básica del cuerpo social, que la familia es la base jurídica, económica, social, moral y biológica de la sociedad, y por todo ello el Estado y la sociedad misma le deben protección y ayuda integral.

Producido el colapso de la última guerra mundial se puso de relieve el fracaso del sistema político-social y económico imperante hasta entonces, fracasó el concepto del hombre masa con olvido absoluto del hombre mismo, del complicado organismo del ser en sí mismo considerado dentro de la familia y de la sociedad. Fue menester encontrar nuevas orientaciones más humanas y acordes con la propia naturaleza del hombre, capaces para producir el pleno empleo y una más justa redistribución de la renta y de la riqueza, estableciéndose así una íntima relación entre lo económico y lo social.

En cuanto al salario, su concepto ha variado a través de los diversos ciclos económicos; han existido numerosos calificativos del salario que corresponden al enfoque de cada uno de los tratadistas de la economía, de la producción y del derecho del trabajo.

El examen de las prestaciones familiares se inicia tomando como punto de

partida la siguiente afirmación: es evidente que la sociedad y el Estado tienen la obligación de considerar un sistema integral de protección a la familia, y en realidad muchos son los países que han promulgado leyes otorgando tal protección, y los que hasta hoy no lo han hecho, están, en un todo de acuerdo con la tesis sustentada, pero por razones de otros órdenes no han podido hacerlo.

Se distingue entre prestaciones familiares y el Subsidio Familiar propiamente dicho.

Aquellas son beneficios en especie o en dinero que los Poderes Públicos otorgan a la familia con destino a elevar su nivel de vida, y que son concedidas como complemento del salario o independientemente de él.

El Subsidio es un auxilio económico que periódicamente concede el Estado al jefe de la familia en atención a sus cargas familiares.

El Subsidio no debe ser considerado como salario ni como suplemento del mismo, ya que su cuantía está en relación directa del número de beneficiarios que tenga a su cargo el subsidiado sin atender a la específica retribución al trabajo; por otra parte, no está sujeto el Subsidio al contrato de trabajo, ni interviene en su fijación la voluntad de las partes contratantes, y a mayor abundamiento diremos que del Subsidio Familiar puede gozar la viuda con hijos, huérfanos y otros que no son trabajadores dependientes.

Después de este planteamiento se examina la legislación española - Plus y Subsidio -, y se hacen breves referencias a otras legislaciones. A conti-

nuación se indican los países que tienen establecido régimen de Subsidios Familiares: suramericanos --Bolivia, Brasil, Chile y Uruguay--; europeos --Bélgica, España, Finlandia, Francia, Grecia, Inglaterra, Irlanda, Italia, Noruega, Países Bajos, Portugal, Suiza y U. R. S. S., y otros países --Australia, Líbano y Nueva Zelanda--.

En las conclusiones se afirma: que el establecimiento del Régimen de Subsidios Familiares es la forma más conveniente de resolver los problemas económico-sociales que pesan sobre la familia; que el Subsidio Familiar debe ser universal, que su cuantía, forma

de pago y régimen financiero deben ser establecidos de acuerdo con la técnica actuarial y teniendo en cuenta las características propias de cada país determinadas por la estadística, y que la organización y gestión del Subsidio Familiar deben estar a cargo del Estado mediante organismos especiales que recauden las cotizaciones, paguen el Subsidio e inviertan las reservas.

Y se finaliza con una propuesta de normas para establecer el Subsidio Familiar en Venezuela, y con unas sugerencias para el futuro Congreso Iberoamericano de Seguridad Social.—
J. CARRASCO.