

CRONICA INTERNACIONAL

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

134.^a REUNIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.—El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo celebró su 134.^a Reunión, en Ginebra, del 5 al 8 de marzo del corriente año y, entre las cuestiones más importantes que estudió merecen citarse las propuestas, presupuestarias y administrativas, sobre duración del trabajo, relaciones entre empresarios y trabajadores, educación de los trabajadores y diversos informes sobre aviación civil, empleo de las mujeres, reunión de expertos en sustancias peligrosas, reunión de expertos sobre protección radiológica y diversas propuestas sometidas por el comité de Libertad Sindical referentes a España, Reino Unido (Chipre), Reino Unido (Rhodesia del Norte), República Argentina, República Dominicana y Hungría.

REUNIÓN DE EXPERTOS SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS CONDUCTORES ASALARIADOS CONTRA LA RESPONSABILIDAD CIVIL EN QUE PUEDEN INCURRIR EN RAZÓN DE SU TRABAJO.—Del 29 de octubre al 6 de noviembre de 1956 se celebró en Ginebra una Reunión de expertos sobre la protección legal de los conductores asalariados con relación a la responsabilidad civil en que pudieran incurrir por motivos de su trabajo.

Los expertos aprobaron por unanimidad un informe sobre la amplitud y gravedad del problema; protección en forma de estipulaciones insertas en los convenios colectivos y en los contratos de trabajo; se estimó que debería protegerse a los conductores asalariados contra la responsabilidad civil frente a un tercero y frente al empre-

sario. Los conductores asalariados deben estar protegidos contra las consecuencias de actos u omisiones que se produzcan mientras el trabajador cumple su cometido como conductor o ayudante del conductor en un vehículo de transporte por carretera, y que se relacionen con la conducción o con la utilización del vehículo.

En cambio, no se protegerá a los conductores asalariados contra las consecuencias de un acto u omisión cualquiera realizados con intención de causar daños a personas o bienes, con menosprecio temerario de las probables consecuencias de semejantes actos u omisiones.

Se estudió también el medio de llevar esta protección a las legislaciones nacionales y las cláusulas que deben insertarse en los convenios colectivos y en las Pólizas de Seguros.

POLÍTICA SOCIAL Y ECONÓMICA

PROGRAMA UNIVERSITARIO DE FORMACIÓN PARA PUESTOS ADMINISTRATIVOS EN LAS EMPRESAS EN FRANCIA.—Como consecuencia del Decreto de 28 de julio de 1955, que instituye un certificado de aptitud para la administración de las empresas, varias universidades francesas han sido autorizadas, por decreto ministerial, a dar las enseñanzas que permitan la obtención de dicho certificado.

Se trata en particular de las Facultades de Derecho de las Universidades de Aix-Marseille, Argel, Burdeos, Dijón, Estrasburgo, Lúa, Montpellier, Nancy, París, Rennes y Tolosa.

Los estudios durarán un año. Las enseñanzas serán a la vez teóricas y prácticas y abarcarán las siguientes disciplinas: psicología social aplicada a la empresa; relaciones de trabajo; organización general y económica de la empresa; organización científica de la producción y del trabajo; gestión comercial y financiera de la empresa; contabilidad general e industrial; problemas jurídicos de los negocios y problemas económicos fundamentales.

RELACIONES DE TRABAJO

LAS RELACIONES DE TRABAJO EN SUIZA.—En un fallo de 13 de julio de 1956 el Tribunal Federal Suizo, Tribunal Supremo de este país, juzgó inaceptable la cláusula de un acuerdo colectivo por la que se reservaba exclusivamente el empleo a los miembros del sindicato parte en el acuerdo.

Al fallar en última instancia, el Tribunal Federal ha estimado que todo acuerdo que imponga a un empresario la obligación de no contratar más que a trabajadores afiliados a un sindicato determinado, es contrario a la ley y a la costumbre. Las medidas de esta índole tienen por objeto notorio obligar a los trabajadores a afiliarse a un sindicato. Ahora bien, según el concepto suizo de la libertad personal, toda persona debe tener la facultad de decidir, sin coacción alguna, si desea pertenecer o no a una organización.

En su fallo, el Tribunal ha invocado las garantías que el Código civil otorga a la protección de la «personalidad» (facultad de ejercer los derechos civiles) y, especialmente las disposiciones que prevén que toda persona que fuere objeto de un atentado ilícito a sus intereses personales puede pedir al juez que haga cesar esta violación de sus derechos. A juicio del Tribunal, el Estado reconoce a sus ciudadanos el derecho de constituir sindicatos libremente, pero esta libertad no supone que éstos tengan el derecho de imponer la afiliación mediante coacción, privando a los trabajadores no sindicados de la posibilidad de ganar su sustento y el de su familia ejerciendo una actividad profesional en su oficio.

En consecuencia, el Tribunal Federal devolvió la causa a la instancia inferior para nuevo examen, teniendo en cuenta los principios antes citados.

LAS RELACIONES DE TRABAJO EN BÉLGICA.—Un Real Decreto de 5 de enero de 1957 promulgado previa consulta con el Consejo Nacional del Trabajo, fijó la denominación, la competencia y la composición de los comités paritarios instituidos en Bélgica en cumpli-

amiento del Decreto-ley de 9 de junio de 1945 que determinó su estatuto.

El Decreto enumera, en primer lugar, los comités paritarios nacionales establecidos en las diversas ramas de actividad que será de su competencia. En total, se instituyeron setenta y cuatro comités paritarios nacionales, de los cuales, cuarenta y nueve para los trabajadores que tienen una ocupación de carácter principalmente manual y para sus empresarios, trece para los trabajadores que tienen una ocupación de carácter principalmente intelectual y para sus empresarios, y doce para los trabajadores en general y para sus empresarios.

El Decreto fija a continuación para cada uno de los comités paritarios nacionales el número de miembros efectivos y suplentes de cada grupo, empresario y trabajador. Este número oscila entre cinco y dieciséis miembros.

Las organizaciones representativas de empresarios y de trabajadores de las ramas de actividad correspondientes deberán presentar, al renovar los mandatos, una lista doble de cantidades por cada mandato de miembros efectivos y suplentes a que dichas organizaciones pretendan tener derecho. La duración de estos mandatos será de seis años a partir de la fecha de su renovación. Los miembros nombrados en sustitución de los que hayan fallecido o dimitido terminarán el mandato de aquellos a quienes sustituyan. El mandato cesa automáticamente cuando el miembro deja de pertenecer a la organización nacional que ha presentado su candidatura mientras estaba afiliado a ella.

Se consideran como representativas de los trabajadores las organizaciones profesionales o interprofesionales afiliadas a una organización nacional interprofesional que cuente por lo menos con 30.000 miembros y que esté representada en el Consejo Central de la Economía y en el Consejo Nacional del Trabajo.

En aplicación de esta disposición, la Federación General del Trabajo de Bélgica y la Confederación de Sindicatos Cristianos están representadas en los setenta y cuatro comités paritarios nacionales; la Central General de los Sindicatos Liberales de Bélgica también está representada en sesenta y siete comités. La representación de estas

diversas organizaciones en el seno de cada comité paritario está en proporción con el número de miembros inscritos pertenecientes a la rama de actividad en cuestión.

LAS RELACIONES DE TRABAJO EN FRANCIA.—La competencia de los consejos paritarios que entienden en la solución de los conflictos individuales del trabajo en el comercio, la industria y la agricultura, ha sido ampliada por una ley de 10 de enero de 1957.

Dicha ley, que viene a completar las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo francés, los declara también competentes para entender en los conflictos que pudieran surgir con motivo del contrato de trabajo concertado entre el personal de servicio doméstico y sus empresarios.

En los casos en que el consejo paritario en cuestión conste de dos secciones, una para los obreros y otra para los empresarios, estos conflictos deberán someterse a la sección de los empresarios asalariados.

CONDICIONES DE TRABAJO

CARACTERÍSTICAS DE LA AUTOMATIZACIÓN.—En uno de los últimos Boletines informativos, publicados por la O. I. T., se destacan las siguientes características de la automatización:

Reduce el costo de la producción y, por lo tanto, de los precios.

Aumenta la seguridad del trabajo, la productividad del material y de la mano de obra.

Hace más simples las operaciones, lo que se traduce en un aumento de producción.

Permite mejorar métodos y efectuar tareas que antes eran imposibles como, por ejemplo, la producción de materias atómicas.

Se le debe la creación de una nueva industria (la de aparatos de control automático) y de varias nuevas profesionales.

Permite reemplazar los trabajos penosos o peligrosos por tareas menos pesadas y más interesantes a veces.

Proporcionará trabajo en otras industrias a trabajadores activos

o potenciales que son actualmente superfluos en la agricultura, la minería y las industrias manufactureras.

Acortará la jornada de trabajo.

Permitirá que la juventud permanezca por más tiempo en las escuelas y que la gente de edad se jubile antes.

A continuación se subrayan los efectos directos de la automatización en el aumento de la productividad con los siguientes ejemplos:

En los Estados Unidos, en una fábrica de automóviles, un bloque de motor es fabricado cada catorce segundos por cincuenta y siete trabajadores, en dos turnos. Para esta misma operación, el antiguo sistema necesitaba 1.500 trabajadores.

En Francia, las fábricas Renault han instalado máquinas «transfer», y están produciendo cuatro veces más que en 1938; si bien el aumento de personal es solamente del 50 por 100.

En 1955 se informó en la Universidad de Chicago que doce ejemplos de automatización mostraban aumentos en la productividad que oscilaban entre el 14 y el 1.320 por 100, con un promedio del 382 por 100.

Acertadamente se insiste en esta información que las máquinas deben estar al servicio del hombre, pero no el hombre al servicio de las máquinas.

HORAS DE TRABAJO Y VACACIONES PAGADAS EN EL CANADÁ. - El estudio anual realizado en abril de 1956 por el Ministerio de Trabajo del Canadá sobre las condiciones de trabajo en las industrias manufactureras demostró que una mayor proporción de trabajadores fabriles, que en años anteriores, observa la semana de cuarenta horas distribuidas en cinco días y disfruta de más días festivos pagados y de más vacaciones anuales retribuidas.

El estudio anual abarca la casi totalidad de los establecimientos de este tipo que cuentan con quince o más trabajadores, siendo unos 800.000 aproximadamente, el total de trabajadores fabriles incluidos en el estudio de 1956.

En 1956, menos del 10 por 100 de los trabajadores observaban la semana normal de cuarenta y ocho o más horas, en tanto que hace diez años esta proporción alcanzaba casi al 50 por 100.

EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN EN LOS TRABAJOS SUBTERRÁNEOS EN BÉLGICA.—Una Real Orden, publicada el 14 de diciembre de 1956, prohíbe el empleo en trabajos subterráneos de los menores de dieciséis años en las minas y en las canteras de Bélgica. Hasta ahora, la edad mínima de admisión era de catorce años.

La orden se ha dictado de acuerdo con una Recomendación sobre la edad mínima (minas de carbón), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su trigésimasexta reunión, celebrada en 1953, que fijaba la edad límite de admisión al empleo en las minas de carbón en dieciséis años. No obstante, las disposiciones de la nueva orden belga tienen mayor alcance que las de la Recomendación, puesto que se aplican a todas las minas sin distinción alguna.

RELACIONES EN LA EMPRESA

RELACIONES DEL FACTOR HUMANO ANTE EL TRABAJO EN SERIE EN GRAN BRETAÑA.—Un reciente informe del Consejo de Investigaciones Médicas da cuenta de los resultados de una investigación llevada a cabo en tres grandes fábricas de la metalurgia inglesa que aplican métodos de producción en masa pero de diferente política de dirección. Se trataba de conocer las causas, el carácter y el grado de satisfacción o de disgusto que siente el personal en su trabajo.

La investigación ha sido efectuada, en su mayor parte, por medio de entrevistas con los trabajadores. Algunas opiniones expresadas en las entrevistas fueron confrontadas con los datos relativos al rendimiento, a las ganancias y a las ausencias; las cifras indicativas del movimiento de personal fueron compulsadas, pero sin correlacionarlas con los diferentes grados de satisfacción mostrada en el trabajo.

La primera parte del informe trata de la actitud del obrero en su trabajo. Los resultados de la encuesta sugieren la conclusión de que cuando existen buenas condiciones de trabajo y el personal está bien tratado y debidamente remunerado, probablemente se sentirá éste bastante satisfecho, aunque haga un trabajo de escaso interés intrínseco. El trabajo llega a integrarse completamente en la vida cotidiana y la mayoría de los seres humanos están contentos haciendo

lo que tienen costumbre de hacer, hasta el punto de convertir al hombre en un animal de costumbres, sin gran deseo de cambiar de vida. Ahora bien, cada vez que la dirección de una empresa ha tratado de estimular el interés y dar motivo de orgullo a su personal en el trabajo, no limitándose a ofrecerle buenas condiciones de empleo, se ha visto también cómo aumentaba en seguida la satisfacción sentida por los trabajadores.

Todos los métodos de remuneración por rendimiento se basan en la producción del grupo o del individuo, pero existen muchas variantes. Los autores del informe consideran que los sistemas de remuneración por grupos han de dar probablemente los mejores resultados cuando: los grupos son pequeños, coherentes y estables; sus miembros se completan bien y hacen la misma clase de trabajo; la fórmula de cálculo es sencilla y los obreros pueden saber lo que ganan a medida que avanza el trabajo y ven lo que les rinde; no existe ninguna anomalía en las tarifas ni en las normas dentro del mismo grupo o entre varios grupos; el rendimiento depende del obrero más que de la máquina; el ciclo de operaciones es más corto y de repetición frecuente; existe un ambiente de confianza y de comprensión mutua entre la dirección y el personal.

El informe aborda también el problema de las repercusiones que han de tener los métodos de producción automática sobre el funcionamiento de las fábricas metalúrgicas, sus condiciones de trabajo y, por consiguiente, sobre la actitud del personal en el trabajo. Según el informe, el rendimiento no dependerá ya principalmente del trabajador, sino de la máquina. Los nuevos sistemas de remuneración que se conciben para responder a las nuevas exigencias no sabemos si aumentará la satisfacción proporcionada por el trabajo y en qué principios se basarán. Sean cuales fueren las transformaciones que la tecnología pueda provocar, y que provocará sin duda, en esas condiciones, es lo cierto que los jefes de empresa, hasta los más progresistas, han de hacer frente a los problemas de este orden que siguen pendientes.

CONDICIONES DE VIDA

LOS PRESUPUESTOS FAMILIARES EN SUECIA.—El resultado de una encuesta sobre los presupuestos familiares en Suecia han aparecido recientemente en el Boletín Oficial de Estadística de este país.

El ingreso medio anual para los grupos de personas examinados es de 12.138 coronas y el promedio de ahorros anuales de 438 coronas. Los ingresos que se tienen en cuenta son el líquido, después de deducir los impuestos pagados durante el año. Por el contrario los salarios y beneficios en especie se han incorporado a los ingresos.

Los gastos de consumo totales para el conjunto de las familias son, por término medio, de 9.730 coronas anuales, oscilando entre 4.770 coronas para las personas que viven solas y 15.100 coronas para los hogares mixtos compuestos de más de tres personas. En los gastos se comprende el alquiler y los de conservación de la vivienda propiedad de las familias, aunque con exclusión de los gastos de amortización. Los impuestos, los reembolsos de deudas y los gastos que pueden ser asimilados a los ahorros (primas de seguro de vida y cotizaciones para cajas de pensiones, etc.) no se han considerado como gastos de consumo. Además, ciertos gastos, tales como la amortización del valor de la vivienda, cuando ésta es propiedad de la familia, la amortización del precio de los coches particulares, etc., no han sido tenidos en cuenta.

El porcentaje de los gastos de consumo, se cifra en las siguientes cantidades:

Para alimentación, el 36,5; para vivienda, el 13,3; para ropas, el 13,0; para muebles y utensilios domésticos, el 4,5, y para otros gastos, el 32,7.

Las personas que viven solas gastan para su alojamiento relativamente más y para su alimentación relativamente menos que las demás categorías de hogares.

El examen de la distribución de los gastos, según la clase de ingresos, confirma la tendencia ya bien conocida según la cual la proporción de gastos de alimentación disminuye a medida que aumentan los recursos del trabajo.

CRÓNICAS

Los gastos relativos a los productos alimenticios, para un hogar medio, en porcentaje del total de gastos de alimentación, es así:

Para pan y cereales, 14,4; para carne y pescado, el 25,7; para grasas y aceites, el 3,7; para productos lácteos y huevos, el 25,0; para frutas y legumbres, el 15,3; café, azúcar y ultramarinos, 12,5; bebidas no alcohólicas y cerveza, 3,4.

Puede observarse que el consumo de productos de origen animal es muy elevado: la carne y el pescado, la mantequilla, el queso, la leche, los huevos, etc., representan más de la mitad de los gastos alimenticios.

Por lo que respecta a la vivienda, el 38 por 100 de los hogares poseen casa propia, el 35 por 100 la alquilan y el 13 por 100 habitan en viviendas de la propiedad de sus empresarios. De cada cien hogares, ochenta y tres disponen de agua corriente; noventa y siete disponen de instalación eléctrica; sesenta de calefacción central; treinta y seis de cuarto de baño particular; cuarenta y nueve de cocina de gas o eléctrica y veintisiete de frigoríficos.

La proporción de gastos de transporte es elevada: 8 por 100 de los gastos totales; la mayor parte de estos gastos están destinados a medios de transporte propiedad de las familias, ya que un 12,7 por 100 de éstas disponen de un automóvil particular y una proporción casi idéntica de una motocicleta.

SEGURIDAD SOCIAL

MENSAJE PRESIDENCIAL EN LOS ESTADOS UNIDOS.—El Presidente de los Estados Unidos expuso sus conclusiones respecto a la labor realizada durante el año 1956, en los sectores de política general presupuestaria y económica.

En el mensaje económico, después de poner de relieve el aumento de la producción, el Presidente indica los progresos logrados en cuanto al número de trabajadores colocados en importantes sectores del país.

Al tratar de las disposiciones del Gobierno encaminadas al fomento del progreso económico de la nación, manifestó que se ha

solicitado de nuevo al Congreso que se lleve a cabo un programa de ayuda federal para el desarrollo económico de determinadas zonas aquejadas de paro persistente.

Propugnó por la elevación del nivel de vida mediante nuevos avances destinados a resolver los problemas relativos a la vivienda, la salubridad y la Seguridad Social en el país.

Se elevará el nivel sanitario de la nación, promulgando la legislación para estimular y fomentar el Seguro libre de Enfermedad y para poder llevar a cabo un programa de subvenciones destinadas a facilitar medios materiales encaminados al adiestramiento de médicos y dentistas.

Se fortalecerá la Seguridad Social ampliando el campo de aplicación del Seguro de Paro a todos los trabajadores que se hallen al servicio de empresas modestas o de otros grupos determinados, exigiendo que las Cajas particulares de Pensiones y las de Bienestar Social queden sujetas al registro e informe federales, desarrollando un programa de ayuda técnica y financiera restringida a los Estados para ampliar los servicios de seguridad en el trabajo.

De las Recomendaciones al Congreso, merecen citarse las encaminadas a la ayuda federal contra el paro, al fomento de inversión de los fondos de pensiones y de bienestar social, en préstamos hipotecarios, al estudio de propuestas destinadas a estimular los planes de seguro libre de Enfermedad y a la elevación de los beneficios máximos que otorga el Seguro de Paro y prolongación del período de prestaciones en donde se precise, y ampliar el campo de aplicación a los trabajadores al servicio de los Estados y de las organizaciones políticas.

PROMULGACIÓN EN FRANCIA DEL CÓDIGO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.—Un Decreto de 10 de diciembre de 1956 codifica todas las disposiciones relativas a la Seguridad Social contenidas en los textos legislativos básicos promulgados de 1945 a 1956 en Francia.

Este Código comprende once volúmenes: I. Organización general de la Seguridad Social. II. Asuntos contenciosos de carácter general relacionados con la Seguridad Social. III. Seguros Sociales. IV. Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. V. Presta-

ciones familiares. VI. Regímenes diversos. VII. Subsidios a los trabajadores ancianos asalariados y a las madres de familia. VIII. Subsidios de vejez a los no asalariados. IX. Caja Nacional de solidaridad. X. Control del Tribunal de Cuentas. XI. Legislación aplicable en los departamentos de ultramar. El Código contiene una lista de los textos codificados y dos cuadros, un cuadro de referencia y otro de concordancia de los textos codificados con los artículos del Código y una lista de los Convenios Internacionales sobre Seguridad Social.

CONVENIO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE SUIZA Y LUXEMBURGO.— Con fecha 1 de abril de 1957 ha entrado en vigor el Convenio sobre Seguridad Social celebrado entre Suiza y el Gran Ducado de Luxemburgo, el 14 de noviembre de 1955.

Este Convenio se refiere, por parte de Suiza, al Seguro de Vejez y Supervivencia, al Seguro de Accidentes y de Enfermedades Profesionales; por parte de Luxemburgo, al Seguro de Vejez, Invalidez y Supervivencia, al Seguro de Accidentes y de Enfermedades Profesionales.

El Convenio prevé, entre otros, el pago de las prestaciones con cargo a la rama de Seguros mencionada y a tenor de los vigentes en el otro país contratante.

SINDICALISMO

CRISIS EN EL SINDICALISMO AMERICANO.— Monseñor Higgins, Director del Departamento de Acción Social de la National Catholic Welfare Conference, ante una convención obrera en Atlantic City, denunció la crisis que atraviesa el movimiento sindical americano, como la más grave de su historia.

Tuvo frases de elogio para el movimiento obrero norteamericano que reconoció se basa en una ética cristiana, e insistió en que al hablar de la crisis espiritual no se refería exclusivamente a los «servidores desleales que han sido o pueden ser puestos en evidencia», ya que dirigentes y afiliados deben percatarse de sus obligaciones morales y de los deberes que tienen para con el movimiento obrero.

Refiriéndose a la necesidad de que se produzca un gran resurgimiento moral y espiritual que salve la crisis, dijo que para ello es preciso que todos sepan postrarse de rodillas y orar con humildad y fervor.

Elogió las medidas adoptadas y concluyó diciendo que la crisis abarca un ámbito más extenso que el de los sindicatos. Se trata del problema eterno «de conseguir que los hombres libres asuman consciente y permanentemente sus responsabilidades para labrar el bien económico y político, tanto personal como de la sociedad entera».

Esto demuestra, una vez más, que los sindicatos no solo deben procurar el mejoramiento material de los trabajadores, sino también elevar al mismo tiempo sus condiciones morales y espirituales.

ASOCIACIONES PATRONALES Y OBRERAS

PÍO XII HABLA A LOS PATRONOS CRISTIANOS ITALIANOS.—Recientemente se ha celebrado en Roma una reunión de la Unión Cristiana de Patronos de Italia, con asistencia de más de seiscientos asociados y presidida por Su Eminencia el Cardenal Siri. Antes de iniciar sus tareas, los congresistas fueron recibidos por el Santo Padre, quien pronunció un discurso en el que, después de elogiar calurosamente las actividades de esa Asociación, les puso en guardia contra los peligros siguientes: el descuido de la formación profesional de los trabajadores, la subordinación de la economía y el bienestar de la comunidad al progreso de la técnica, esperando principalmente del Estado la solución de los problemas económicos y sociales.

Refiriéndose a este último punto Su Santidad examinó ampliamente una tendencia bastante difundida que consiste en invocar cada vez más la intervención del Estado, como si ésta constituyera la única solución imaginable; tendencia que se ha podido observar a veces en ciertos congresos, incluso católicos. A esta concepción opuso las consideraciones siguientes: Sobrecargar de tareas al Estado es conducirlo a la ruina, es hacer que sea juguete de potentes grupos interesados. Al descargar sobre el Estado todas sus responsabilidades en los asuntos públicos, el hombre se libera de toda responsabi-

lidad personal en los mismos. Y cuando alguien habla en este régimen de los deberes o de las negligencias del Estado, por ello entiende los deberes o las debilidades de grupos anónimos entre los cuales no piensa naturalmente incorporarse.

El Estado, cuya intervención se invoca, es siempre en concreto y en último análisis la colectividad de los propios ciudadanos. Nadie, pues, tiene el derecho de imponer al Estado obligaciones y cargas en las que él mismo se niega a contribuir, aunque sólo sea con el ejercicio de sus derechos cívicos.

Lo que más importa es el hombre personalmente: ningún reglamento de empresa, ninguna institución profesional o legislativa, ninguna organización rica en funcionarios y en reuniones podría crear o reemplazar el valor personal del hombre.

MIGUEL FAGOAGA

