

Índice de revistas

REVISTAS ESPAÑOLAS

REVISTA DE TRABAJO

Subsecretaría del Ministerio de Trabajo

Madrid

Número 10, octubre de 1956

MANUEL NOFUENTES G. MONTORO: *El régimen contencioso en el Seguro Escolar.*

El autor, siguiendo la serie de artículos publicados sobre el Seguro Escolar, se ocupa en el presente del régimen contencioso; examinando la jurisdicción y sus clases, los posibles conflictos y la conciliación sindical.

La reciente implantación del Seguro Escolar hace que en el momento presente algunos aspectos importantes del mismo no hayan sido objeto de estudio por la doctrina, ni que se cuente con jurisprudencia propia; por lo que el autor tiene que referir constantemente a dicho seguro tesis doctrinales y normas legales de los restantes Seguros Sociales. De todas formas, es meritorio el propósito de cubrir con su aportación estas lagunas.

ARTURO NÚÑEZ-SAMPER: *La estabilidad del trabajador en la U. R. S. S.*

Interesante trabajo, pues si bien, como el autor afirma, resulta difícil es-

cribir sin apasionamiento y con objetividad sobre cualquier aspecto de la vida rusa a partir de 1917, ya que además se carece de la suficiente perspectiva histórica y de fuentes de información, también, como él dice, hoy, cuando Rusia está considerada como potencia mundial, es de gran interés conocer las soluciones dadas a los problemas más fundamentales de la vida del trabajo, entre los que se encuentra el de la estabilidad del empleo o puesto de trabajo; conquista lograda en la mayoría de los países, aunque el procedimiento de garantía que se siga sea distinto.

Examinando la situación del trabajador ruso, examen hecho con toda clase de reservas sobre la autenticidad de la información empleada; se observa que los profundos cambios y transformaciones operados en la sociedad rusa han influido considerablemente sobre aquélla.

El Código de Trabajo vigente fué aprobado en 1922, si bien ha sido objeto de múltiples reformas. En su artículo 47 se establecen las causas de despido, que son, con respecto al obrero: el faltar al trabajo dos días seguidos o tres alternos, al mes; por ser inapto para el trabajo que realiza; por incumplimiento de las obligaciones que le corresponden; por cometer un delito; por no reincorporarse al trabajo en el plazo de dos meses a partir del momento de padecer una incapacidad;

cuando la mujer no se reincorpore en igual plazo una vez transcurridos los cuatro meses de descanso por embarazo, y por reincorporarse el obrero que ocupaba antes la plaza. En cuanto a la empresa: por cesación total o parcial de la actividad, o por suspensión de ésta por más de un mes. Fuera de estos casos, el despido es ilegal.

Teóricamente, el trabajador ruso tiene garantizados un trabajo adecuado y una remuneración justa.

En los diez años siguientes a la promulgación del Código de Trabajo, las estadísticas acreditaban que se había logrado el máximo de asiduidad y rendimiento; debido a la amenaza de paro para los que no obtuviesen el rendimiento fijado o que faltasen al trabajo, y, sobre todo, a que estas faltas se consideraban delitos políticos y se sancionaban con dureza.

La ejecución de los planes quinquenales produjo no sólo la desaparición del paro, sino también la escasez del personal calificado, con lo que de hecho existía la posibilidad de cambio de trabajo, originando en la realidad una gran inestabilidad en los empleos y una pérdida considerable de riqueza. Ante esta situación se adoptaron medidas para evitar el cambio de trabajo: despido por faltar un día, e incluso después por llegar con veinte minutos de retraso; el no facilitar nuevo trabajo al que abandonase el anterior, y la creación del mito del «Stajanovismo». Pero todas estas medidas, pese a su dureza, no consiguieron cortar el despilfarro ni inculcar en los obreros el sentido de responsabilidad y de disciplina, llegándose al Decreto de 26 de junio de 1940, que prohibió a los obreros el abandonar el trabajo sin autorización, la que rara vez se concedía.

Esta es la realidad del paraíso so-

viético: se ha producido el regreso a las antiguas formas de servidumbre feudal; se ha resucitado el contrato de trabajo por vida, que obliga sólo a los trabajadores, pero no a la empresa.

En conclusión, en la U. R. S. S. la estabilidad en el empleo se ha impuesto, no como una conquista social del trabajador, sino como medida coercitiva, encaminada a evitar posibles dificultades en la realización de los planes de producción. La realidad supone la desaparición e inmunidad contra el paro, pero como el obrero no puede cambiar de actividad ni ascender, carece de estímulo en el trabajo.

Si la base esencial de una política social sana y duradera consiste en el empeño de crear la mayor cantidad posible de existencias independientes y libres a través del mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador, se puede afirmar que, después de cuarenta años de experiencia soviética, el éxito no ha recompensado los esfuerzos y sacrificios sufridos por el pueblo ruso.

MARIO L. DEVEALI: *El derecho de huelga y sus límites* (artículo publicado en «Derecho del Trabajo», en el número correspondiente a septiembre de 1956. Buenos Aires).

El estudio comprende siete apartados, en los que se examina: el concepto de huelga; las finalidades; las huelgas contractuales; la presión sindical como factor de progreso; los conceptos de paz y de justicia; los intereses gremiales y los fundamentales de la colectividad, y se termina con unas conclusiones.

Se comienza exponiendo el concep-

to y clases de huelgas, tanto por su ámbito como por su finalidad, y se centra el estudio en la huelga contractual, que es la que tiene por fin conseguir una mejora en las condiciones de trabajo.

Por algunos se asimila la huelga con la guerra, pues en ambas el elemento decisivo no es la justicia, sino la fuerza, afectan a terceros y provocan una pérdida de bienes. Por lo que se dice, que si la guerra no es evitable por no existir un Organismo supranacional que se impugna a las partes contendientes, la huelga sí lo puede ser, pues existe el Estado.

Esta tesis se opone a la concepción clasista, según la cual, entre trabajo y capital existe un conflicto permanente, del que la huelga es una manifestación normal y necesaria.

Otro sector estima que la huelga supone el tomarse la justicia por su mano, y que, por tanto, los conflictos que la provocan deben ser resueltos por órganos jurisdiccionales, según justicia, e imponer sus decisiones. De acuerdo con esta concepción, hay países en los que se prohíbe la huelga, castigándose como delito, correspondiendo conocer de los conflictos a órganos especiales. Pero esta solución sólo es posible: cuando la masa obrera detenta el poder o participa en él; cuando no funcionan eficientes Organizaciones sindicales, o donde existe un régimen de corte totalitario.

Pues si existe una Organización sindical fuerte, de nada sirve calificar de delito a la huelga, ya que no se puede sancionar individualmente a todos los trabajadores, y lo único que se consigue es un efecto contraproducente. Lo mismo sucede si la resolución dictada por el organismo especial no es aceptada por los trabajadores.

En otros ordenamientos se reconoce

la huelga contractual, pero sometida a limitaciones; así, la Oficina Internacional de Trabajo sigue esta orientación.

Frente a esta divergencia de opiniones cabe preguntarse hasta qué punto es posible y convincente encuadrar la huelga contractual en un esquema jurídico, con el propósito de eliminarla, sustituyéndola por un procedimiento que permita lograr resultados análogos de forma pacífica, o cuando menos reducir su frecuencia y atenuar sus efectos perjudiciales.

La presión gremial, al lograr cada vez salarios más altos, impulsa a las empresas a mejorar los procedimientos de producción; es, pues, un factor de progreso social.

En el estado actual de la evolución económica, que se desenvuelve en el marco de la iniciativa privada, hay que excluir la posibilidad de una solución jurídica de los conflictos económicos, dirigida a evitar el fenómeno de la huelga. Más que el criterio de la justicia de las reclamaciones que originan el conflicto, corresponde tener en cuenta los efectos que puede acarrear la huelga.

El derecho de huelga debe tener un límite: cuando su ejercicio perjudica en forma excesiva a la colectividad. En este supuesto, y sólo en él, procede crear un Organismo destinado a solucionar en forma pacífica el conflicto. Y como son contados los casos en que tal situación se produce, la solución no resultará difícil. Ya que se tratará de realizar una justicia relativa, que tendrá como puntos de referencia las condiciones que rigen en los otros sectores de la producción, en los que no existe tal limitación.

Las actividades en que se suele prohibir la huelga son, servicios públicos, funcionarios públicos y similares, que

tienen un valor esencial para la colectividad.

En cuanto a los conflictos, en principio, la legislación debe limitarse a regular la huelga contractual, con el fin de garantizar que responda realmente a finalidades de tipo económico, refleje fielmente la voluntad de la mayoría de los interesados y no produzca daños irreparables a la capacidad productiva.

Conclusiones: la verdadera huelga contractual no interrumpe, sino suspende la relación laboral, efecto que sí producen las restantes huelgas; no se puede hablar de huelgas justas o injustas, y sí sólo de ilegales o legales cuando exista una reglamentación de las mismas; y nunca hay derecho al salario correspondiente al período de huelga, pues no se trabajó, ya que en otro caso se fomentarían las mismas.

Salarios (Extracto del Informe emitido por la Oficina Sindical).

Como el mismo fué publicado en el número 122 de la revista *Boletín de Divulgación Social*, y su contenido se reseñó en el último número de la presente REVISTA, nos remitimos a lo expuesto entonces.

FOMENTO SOCIAL

Volumen XII, núm. 45, enero-marzo de 1957.

J. M. Díez-ALEGRÍA, S. J.: *El salario ante la filosofía del Derecho.*

Estudio sumamente interesante del siempre actual problema del salario. Se inicia con unas consideraciones pre-

vias sobre la esfera del Derecho a la que corresponde la estructuración del salario, afirmando la urgencia del establecimiento de las bases filosófico-jurídicas sobre las que se pueda montar una posible doctrina jurídica de aquél.

Rechaza la alegación de que el sistema de salario entrañe un menoscabo de la dignidad personal, si bien considera necesaria, para que exista una intersubjetividad en las relaciones humanas, una estructuración sindical muy eficiente. Única forma de que se dé un equilibrio de poder suficiente entre los contratantes.

Ahora bien, lo que no encuentra justificación tan fácil es la exclusión del trabajo de los frutos de la empresa, pues no es admisible la teoría del seguro, la que ni se acepta voluntariamente, ni hay correlación entre la prima y el riesgo cubierto. De aquí el que nos tengamos que fijar en la teoría del salario en la cuantía del mismo. Y para ello hemos de partir de la situación de comunidad de los hombres que participan en una tarea de producción o de distribución: es una vinculación jurisdiccional abierta a ulteriores cristalizaciones en formas jurídicas determinadas. En el estadio originario de puro estar en comunidad laboral, esta vinculación jurídica se reduce al deber y derecho de participación solidaria en el quehacer común y en sus resultados. Esta vinculación, tan vaga y tan firme, exige concretarse en formas positivas, que configuren jurídicamente la relación laboral. Aquí es donde cabe la forma de sociedad en la que intervengan todos los elementos, o sólo los dirigentes y los capitalistas, que contratan con los trabajadores. Pero esta segunda forma tiene que ser concreción de la originaria, y no se pueden eliminar

a los trabajadores de los beneficios, pues la comunidad laboral es una comunidad de destino, regida por el principio de solidaridad, y los derechos a participar solidariamente en los resultados del quehacer común que de ahí resultan, pertenecen al equipo originario de derechos fundamentales de la persona humana, exigibles en el plano de la justicia conmutativa misma.

En el régimen de salario, para calcular en cada empresa el que corresponde, se ha de tener en cuenta la rentabilidad efectiva, los títulos que cada uno tiene a participar en los frutos, teniendo en cuenta los riesgos de que el asalariado se libra y las seguridades con que queda mejorado. Habrá que computar económicamente estas ventajas, deduciéndolas de lo que en pura participación de beneficios en contrato de sociedad le correspondería.

La realidad española dista mucho de estos principios, pues el régimen de salariado que se practica es con frecuencia un sistema leonino.

El salario vital familiar constituye un salario base; pero, por encima de él, el salario justo ha de estar regido por un principio de proporcionalidad con los frutos reales de la tarea laboral común, lo que no sucede entre nosotros, por haberse perdido la sensibilidad para aspectos en sí mismo elementales de la Justicia y del Derecho natural.

Los principios orientadores para determinar la proporción en que los diversos miembros de la comunidad laboral han de participar en los frutos comunes, son: 1), en la determinación del salario han de tenerse en cuenta no sólo su actividad material, sino también los aspectos ético-social y ético-jurídico. 2), como la pertenencia

del trabajo a su sujeto es más radical y absoluta que la del capital a su titular, en la participación en los frutos tienen prioridad los trabajadores, de los que es el primero el empresario. En los aportadores de capital, los primeros son los que lo han formado con su esfuerzo, y por último los que lo han acumulado sin sacrificio. 3), las cualidades naturales que el hombre ha recibido de Dios le han sido concedidas para cumplir una función social, mientras que las que son fruto de su esfuerzo le pertenecen más, aunque también tengan función social que cumplir; y 4), el trabajo de cada uno ha de considerarse en concreto, como parte de un todo orgánico.

De estos principios no se deriva ni un igualitarismo que haría desaparecer el estímulo, ni un criterio puramente subjetivo-moral, que sería utópico y dañino.

Se han de desterrar: las enormes diferencias sociales; el que las diferencias vengan ligadas al nacimiento y a la herencia, en vez de corresponder a las cualidades y capacidad individual; los obstáculos que impiden el acceso a la cultura, y el sistema actual de Derecho sucesorio, que lleva a la cristalización indefinida e ilimitada de los patrimonios familiares, totalmente al margen de la capacidad y del mérito personal.

La solución justa, exigida conjuntamente por la Filosofía del Derecho y por la visión cristiana del mundo, está en lograr una orgánica y ponderada diversidad, dentro de una real y efectiva solidaridad.

La reforma de las estructuras ha de emprenderse en el plano del Derecho público, social, corporativo y laboral, y si no queremos caer en un colectivismo estatal, ha de afectar al Derecho privado, especialmente al mer-

cañil, estructurándose como el Derecho de empresa mercantil.

Esta es la tarea que aguarda. Difícil y arriesgada, pero ineludable. Hay que proceder con prudencia, pero no es ésta la inacción, el pacto indefinido con una realidad sangrante, que no se reduce, ni mucho menos, a dificultades económicas, bienes reales por lo demás. Prudencia y eficacia. He aquí la fórmula. Pero, en último término, es la eficacia lo que no puede ser sacrificado.

J. MARTÍN DE NICOLÁS, S. J.: *Los problemas sociales de España, según una sociología de profundidad.*

Se trata de un ensayo: aplicar a la realidad española el esquema de investigación sociológica que Gurvitch propugna. El mero hecho de cotejar esquema y realidad indica que no puede pasar de un mero ensayo. Aspira a empujar por vías científicas los problemas sociales de España. Y, sobre todo, intentar conseguir soluciones rectas y justas; soluciones que precisamente lo que están exigiendo antes que nada es que se plantee correctamente el problema.

Primer nivel: «Superficie morfológica y ecológica».—La población actual de España presenta un fuerte dinamismo en dos direcciones: histórica, el crecimiento constante, debido al descenso de la mortalidad que compensa el de la natalidad; y geográfica, que presenta dos centros de atracción: hacia las costas y hacia los núcleos urbanos. La población rural se mueve hacia las zonas proletarias, lo que implica un cambio futuro de la fisonomía psicológica del pueblo español, planteando problemas sociales y religiosos, y agudizando el de la vivienda.

Segundo nivel: «Trama de las funciones sociales. Situación económica española».—La población industrial con respecto a 1929 ha crecido más del doble, mientras que la agrícola es más baja, debido al trasiego de población de los sectores agrícolas a los industriales, y de Sur a Norte. El desequilibrio de unas zonas a otras, que origina el paro estructural, no es en sí malo, pues sólo indica el esfuerzo de una economía que está en trance de industrialización: el auge de la industria que debe absorber el excedente de población agrícola. El remedio está en marcha: la industrialización del campo, que aumenta la productividad y disminuye la población campesina, que pasa a la industria, aunque creando el problema de la readaptación.

En la economía española hay otro desequilibrio de feroces consecuencias sociales: el de la distribución de la renta.

Ante esta situación es conveniente examinar la legislación española en materias sociales y económicas. Comenzando con la regulación de la empresa, contrasta la Declaración VIII del Fuero del Trabajo, que hacía pensar en una reglamentación revolucionaria, con las disposiciones posteriores, caracterizadas por una prudencia capitalista.

Igual sucede con el capitalismo financiero, pues las Normas programáticas (Punto 14 y Declaración del Fuero del Trabajo, IX, 2) eran tajantes, y, sin embargo, se ha impuesto un sentido conservador. Y lo mismo sucede con la agricultura.

La evolución se ha plegado a las necesidades económicas del momento, tendiendo más al aumento de la producción que a la reforma social que se esperaba como consecuencia de aquélla.

No obstante, a partir de 1951, la política agraria se encamisa revolucionariamente. Las unidades mínimas de cultivo, la ocupación permanente, la concentración parcelaria y la ley de Arrendamientos rústicos suponen grandes avances; pero todas estas disposiciones conservan un tono prudencial del que espera más de una adaptación a la realidad social, que un cambio fundamental en las estructuras jurídicas.

Tercer nivel: «Actividades colectivas». La situación social española es, desde hace más de un siglo, de franca insolidaridad. Esto se manifiesta en una falta de equilibrio en la economía, en un injusto reparto de nuestra riqueza o pobreza y en una forma jurídica poco atrevida, como apoyada en un soporte social poco estable.

En las clases acomodadas hay una inconsciencia, una falta de contacto y de solidaridad, una pérdida vital que indica cómo el vigor social constitutivo de nuevas formas de convivencia ha salido de sus muros.

En los obreros, desconfianza y recelo, aunque se advierte en ellos un empuje vital muy significativo: sus peticiones revelan una serenidad de juicio y un conocimiento notable de la real situación en que se desenvuelven y una positiva voluntad constructiva.

En los campesinos, su insolidaridad se manifiesta en su conciencia de abandono y carencia de espíritu de cooperación. El campo se siente solo, no participa de las inquietudes nacionales.

Cuarto nivel: «Estados mentales colectivos».—Respecto a la situación psicológica se observa: una intolerancia silenciosa; un fuerte sentido individualista en la oración y en la liturgia; que los católicos no han usado

del Estado íntegramente para una política social profunda; que en nuestra religiosidad hay una gran penuria de espíritu asociativo; que la poca atención que se presta a las leyes de la convivencia social son la causa de la ineficacia del catolicismo español; que la eficacia social de nuestras instituciones es pobre; y, por último, que el catolicismo no influye para nada, o muy escasamente, en nuestra actuación profesional y pública.

En conclusión: que una religiosidad individualista y poco social es la base de una situación sociológica de insolidaridad, la que provoca en las relaciones económicas un desequilibrio funcional, una falta de armonía y de igualdad justa; y como consecuencia unos movimientos de población que al poner a los españoles en nuevas circunstancias exigen, a su vez, una nueva espiritualidad, una nueva concepción de la vida cristiana más amplia y comunitaria, más culta y abierta a la novedad.

IRENEO GONZÁLEZ, S. J.: *El sentido social.*

El propósito del autor es el de resaltar la importancia del sentido social, su fundamento, manifestaciones y formación del mismo.

Si la sociedad española no adquiere este sentido y se avanza en él hay muchas posibilidades de que se presenten nuevos trastornos sociales, en cuanto las circunstancias políticas lo permitan.

El sentido social es una manera de pensar, de sentir y de obrar; es una subordinación práctica del interés privado al colectivo, cuyo fundamento está en la naturaleza del hombre, pues Dios quiere que viva en sociedad, pa-

ra que en ella alcance el pleno desarrollo de sus facultades y para que consiga la felicidad temporal, y también la eterna.

Para un católico el sentido social debe cimentarse en bases más sólidas que las de la simple solidaridad humana y las de la pura filantropía; debe cimentarse en la doctrina de hermandad humana y en el precepto divino de la caridad fraterna.

Hay hombres que carecen de sentido social; es el espíritu liberal que reina con tanta fuerza en los entendimientos y en los corazones de tantos ricos de nuestra sociedad. Consideran a ésta dividida en castas: una, la de los que tienen derecho a disfrutar de los bienes de este mundo, y a la que ellos pertenecen, y otra, la de aquellos a quienes nada se les debe.

Otros, al contrario, tienen como naturaleza este sentido social y lo viven, aunque no puedan por sí poner remedio a los males de la sociedad.

Se conoce si uno tiene sentido social examinando los pensamientos, las palabras y, sobre todo, las obras, y según se piense, hable y actúe podemos saber al grupo al que pertenece.

El sentido social hay que adquirirlo, pues no se nace con él. Y se reduce al conocimiento y práctica de los deberes de la justicia social y de la caridad; es, pues, preciso conocer estos deberes. La formación del sentido social debe hacerse en todas las edades y en todas las clases sociales. Comenzando por formar socialmente a los sacerdotes —estudiando a fondo la doctrina social católica y conociendo la realidad social en la que se vive—, para que cumplan su ejemplar misión. Formando a los niños en

este sentido en el seno de la familia y en los centros docentes.

Dando esta formación a los ricos, inculcándoles estos principios: evitar la solicitud excesiva, que lleva a la avaricia; persuadiéndoles que las condiciones de la vida económica son tales que una gran parte de los hombres encuentran sus mayores dificultades para atender a su salvación; desterrar la sed incansable de riqueza; confianza en la Providencia frente al atesoramiento sin límites; hacer desaparecer el embotamiento de los estímulos de la conciencia; en los cambios, evitar que el único anhelo sea hacer rápidamente una fortuna sin fatiga; combatir la especulación y evitar los abusos de las sociedades anónimas.

En tanto que los principios a inculcar a los obreros y a los que poseen menos recursos son: cumplir sus obligaciones; no desear para sí esc mismo que critican en los demás, y contentarse con su estado cuando legítimamente no pueden aspirar a más.

En conclusión, existe la necesidad perentoria de la formación del sentido social, mediante el fomento del conocimiento y práctica de los deberes de la justicia social y de la caridad, y este sentido ha de actuarse en la vida profesional, procurando cada uno conocer y cumplir los deberes que tiene para con los demás. La prosperidad y bienestar social son fruto de la cooperación de todos los miembros de la sociedad.

JOSÉ A. MATEO, S. J.: *Almas en el Tajo Rojo* (impresiones vivas y comentarios de un testigo).

Interesantísimo artículo, en el que se ofrecen escenas vivas de nuestro mundo del trabajo, que, además de

permitirnos penetrar íntimamente en el conocimiento de los hechos, suscitan por sí mismas ideas y juicios, sin contar con los que el propio autor formula por su cuenta.

Es el relato de la estancia del autor, como obrero, en una importante factoría naval del norte de España, narrando sus experiencias como tal, recogiendo el ambiente laboral de la misma y las inquietudes de los españoles que trabajan en aquélla:

REVISTA IBEROAMERICANA DE
SEGURIDAD SOCIAL

Instituto Nacional de Previsión

Madrid

Número 5, septiembre-octubre 1956

EDUARDO LEIRA: *La nueva legislación de Accidentes de Trabajo en España.*

El propósito del autor es indicar las novedades establecidas en el Derecho patrio por el Decreto de 22 de junio de 1956, publicando el texto refundido de la legislación de accidentes de trabajo.

Examina brevemente el régimen anterior y los principales problemas que planteaba, y pasa a estudiar el establecido por el Decreto de referencia.

La primera y principal modificación es la de unificar a la industria y a la agricultura en un único sistema, con la posibilidad, además, de proteger, mediante el Seguro facultativo, al trabajador autónomo. La unificación ha supuesto para la mayoría de las explotaciones agrícolas duplicar el coste del Seguro.

El ámbito de su obligatoriedad se ha extendido al comprender la inca-

pacidad temporal y la asistencia sanitaria, si bien ésta podrá quedar exceptuada para las empresas que por su volumen la garanticen suficientemente.

Se ha sustituido la denominación de la ley, que ya no es de Accidentes, sino del Seguro de Accidentes.

En el orden procesal se exige demandar al asegurador, y compete a la Magistratura el conocer de los supuestos de falta de Seguro.

Por último, para evitar la ineficacia de las cláusulas generales por las particulares, se declara la nulidad *ipso jure* de éstas cuando dejen sin efecto a aquéllas.

En las prestaciones, la modificación más importante es la de indemnización de las mutilaciones que no impliquen incapacidad laboral; fundada en consideraciones de orden político-doctrinal y de naturaleza práctica.

También la extensión ilimitada de la asistencia sanitaria, si bien a partir del 23 mes, para continuarla será preciso que así lo declare el Tribunal Médico - órgano nuevo que se crea -.

Por último, en materia de prestaciones hay tres ampliaciones importantes: la elevación al 100 por 100 de la pensión por incapacidad absoluta, a la que hay que añadir la sobre-renta que representa la congelación de las percepciones del Subsidio Familiar y el derecho vitalicio a las prestaciones del S. O. E.

En las indemnizaciones para caso de muerte se comprende a todos los hijos, incluso a los ilegítimos, y en cuanto a los acogidos se ha suprimido el requisito formalista de la declaración ante el Ayuntamiento. La cuantía de la pensión de la viuda se ha elevado al 50 por 100, que se incrementa en un 10 por 100 por cada huérfano, con el límite total del 100

por 100. En caso de huérfanos solos, oscila entre el 60 y el 100 por 100. Y la de los ascendientes también se ha mejorado, elevando la cuantía y exigiendo a la madre viuda, sólo justificar la pobreza.

Además, se ha establecido la transmisibilidad de las pensiones a los derechohabientes en todos los casos de muerte de incapacitados permanentes absolutos.

El Fondo de Garantía amplía sus funciones, por una parte, al comprender la asistencia sanitario y la incapacidad temporal, y, por otro, al correr con los gastos de asistencia sanitaria que habrá de prestar la Caja Nacional al trabajador que haya sufrido un accidente, «sin perjuicio de los derechos que le correspondan cerca del S. O. E.», si bien esta última modificación ya estaba establecida por la Orden de 31 de marzo de 1932.

Por último, la regulación del salario-base tiende a comprender como tal a todo lo que el trabajador recibe como contraprestación del trabajo que realiza.

En conclusión, el Seguro de Accidentes de Trabajo ha llegado a una situación difícil de superar, pues se otorga el 100 por 100 y la asistencia sanitaria ilimitada. Quizás por su ámbito de aplicación, hoy tan generalizado, queda sólo la posibilidad de suprimir la excepción del servicio doméstico. Nuestra legislación, tanto por el ámbito de su aplicación como por las prestaciones, excede notoriamente de la norma avanzada de la Seguridad Social proyectada por la Oficina Internacional del Trabajo.

DR. DIONISIO BUKKAL: *La Seguridad Social en Luxemburgo.*

El autor, siguiendo la serie de trabajos publicados sobre la Seguridad

Social en los países europeos, se ocupa en el presente de la vigente en el Gran Ducado, la que es completa y ejemplar, pues cubre los riesgos de Enfermedad, Maternidad, Invalidez, Vejez y Accidentes de trabajo, Paro y Prestaciones familiares. Sus leyes de Seguridad Social son una garantía de la paz social e industrial que reina en el pequeño país.

El Seguro de Enfermedad se implantó en 1901, y prácticamente comprende a todos los que trabajan por cuenta ajena; otorga prestaciones asistenciales y económicas, tanto en caso de enfermedad como en el de maternidad, y las últimas también en caso de sepelio; es costeado por la empresa y el trabajador, y el organismo asegurador es múltiple: para los trabajadores hay tres Cajas regionales, órganos públicos, y ocho Cajas de empresa. Mientras que para los funcionarios y empleados privados hay siete Cajas.

El Seguro de Accidentes de Trabajo se implantó en 1902, y en 1928 el de Enfermedades profesionales. Comprende obligatoriamente a todas las empresas y al servicio doméstico y a los trabajadores autónomos. Otorga prestaciones asistenciales y económicas, éstas tanto a la víctima como a los derechohabientes. Los recursos son aportados por la empresa, y su cuantía está en función de la peligrosidad de la actividad. Y está organizado como Seguro mutual entre los jefes de las empresas, que son miembros de la Asociación del Seguro de Accidentes de Trabajo, en la que hay dos sectores: uno, comprende a las empresas agrícolas y forestales, y otro, a las restantes. Esta Asociación y el establecimiento del Seguro de Vejez e Invalidez integran la Oficina de los Seguros Sociales.

El Seguro de Vejez e Invalidez tiene su antecedente en la Ley de Retiro de los funcionarios de 1863, y se ha implantado en el mundo laboral por diversas disposiciones, creando tres regímenes distintos: el de obreros, el de empleados privados y el de artesanos.

Si bien presentan diferencias entre ellos, tienen bastantes puntos comunes: el exigirse para la pensión de vejez sesenta y cinco años y un período de cotización, que en el primero es de diez años y de cinco en los otros dos. La cuantía suele estar formada por una cantidad fija, aportada en los dos primeros por el Estado, las Comunas y la Caja, y en el último sólo por ésta; una mejora en función de la cotización y un incremento por cargas familiares.

En la de los artesanos se distinguen tres clases según sus rentas, tanto a efectos de cotización como de prestaciones.

Existe en las tres, pensión de viudedad y orfandad en función de la que disfrutase el causante.

Y los recursos se aportan en los primeros, por partes iguales, por la Empresa y el trabajador, y únicamente por éste en el último, si bien el Estado soporta el 50 por 100 de los gastos de gestión.

Los Subsidios Familiares se perciben por todos los que realizan una actividad por cuenta ajena, y también por los trabajadores autónomos; comprenden: subsidio de natalidad, de cuantía fija y distinta para el primer hijo o sucesivos; y prestación mensual o trimestral para los autónomos, hasta que el hijo cumpla dieciocho años, según un baremo oficial. El coste es soportado por la Empresa, salvo en los autónomos, que corre por cuenta del Estado, y la gestión corres-

ponde a la Oficina de los Seguros Sociales para los obreros, y a la Caja de los empleados privados para los empleados.

Inflamación por paro forzoso, si bien no existe Seguro que cubra este riesgo, funciona un sistema que otorga socorros del 60 por 100 del salario a los trabajadores que acreditan una de sus ocupaciones involuntarias; su coste es soportado en el 75 por 100 por el Estado, y en el 25 por 100 restante por las Comunas.

En conclusión, se puede afirmar el alto valor de la Seguridad Social Luxemburguesa, pues comprende a todo el que realiza una actividad, protegiendo generosamente con un sistema no caro, pues la cotización global para los trabajadores es del 25,50 por 100 del salario, del que corre el 9 por 100 a cargo del obrero, y el resto por cuenta de la Empresa; y en los empleados el 19 por 100, del que el 7 por 100 es a cargo del interesado, y el resto por cuenta de la Empresa: costando su gestión, aproximadamente, el 4,47 por 100 de lo recaudado, y contando con reservas suficientes que garantizan la estabilidad del sistema y le permiten mirar con tranquilidad el porvenir.

REVISTA DE DERECHO
DEL TRABAJO

Madrid

Año III, núm. 18, noviembre-diciembre de 1956.

MARÍA PALANCAR: *Los médicos del trabajo* (Decreto de 21 de agosto y Reglamento de 22 de diciembre de 1956).

Interesante estudio, que se inicia con la indicación de los antecedentes

institucionales del servicio, tanto en nuestra Patria como en Francia, examinando en ésta los Comités de Higiene y Seguridad, centrando el examen en los caracteres de dicho servicio médico.

Estos son: obligatoriedad restringida, oficialización de ciertos empleos médicos y autointervencionismo del trabajo.

Los servicios que el Decreto establece tienen carácter obligatorio desde el día 12 de diciembre de 1936 para las empresas que ocupen 500 ó más obreros. Se prevé una extensión cualitativa: a las empresas que ofrezcan riesgos graves para la salud, y hay que pensar que a la vista de los resultados se podrá hacer también una cuantitativa.

Si se llega a contar con suficiente número de médicos especializados se podrá pensar en ensayar nuevos servicios, como prestaciones complementarias de la Seguridad Social. Ahora bien, la posible extensión no debe ser prematura ni tener carácter obligatorio, al menos inicialmente.

Podría pensarse en que ese servicio apareciese como una subprestación del S. O. E. y del Seguro de Accidentes. Es decir, independiente de ambos en su estructura y finalidad, pero un tanto ligado por sus efectos inmediatos.

El segundo carácter es la oficialización de ciertos empleos médicos, en cuanto que se crea un nuevo oficio con título que se obtiene en los cursos de aptitud. Los médicos del trabajo son, orgánicamente, médicos de Empresa; pero por su función al servicio de ésta y al de los trabajadores, es a la actividad laboral a la que primordialmente tienen que atender. Su misión principal es humanitaria, de cuidado del trabajo humano y de lo

que vitalmente le rodea; y también tienen por misión la tarea de incrementar la productividad, pero operando sobre el trabajo.

La nota de oficialidad se completa con las de juvenilidad —es preciso que la colación de grado se haya logrado en el último quinquenio—, e incompatibilidad con todo otro cargo o empleo público o privado, salvo el ejercicio libre de la profesión.

Y la última nota, el autointervencionismo del trabajo, se advierte en que es un órgano de la propia empresa el que llevará a cabo el servicio. Pues si el servicio es oficial y forzoso, en cambio el nombramiento incumbe a la empresa, y el médico depende de la dirección: es un empleado más, que forma parte del Jurado, con voz y voto en las materias relacionadas con su función.

Esta, en síntesis, comprende cuatro grupos de actividades: higiene de la empresa, de los trabajadores, accidentes y rendimiento.

Este es, a grandes rasgos, el sentido, el alcance y el carácter del nuevo servicio médico obligatorio para las grandes Empresas. Aparece diseñado, como un nuevo fenómeno de intervencionismo laboral, una nueva manera de realizar la Seguridad Social y un sistema inédito de promover tanto el bienestar de los trabajadores como la prosperidad de las empresas.

JUAN EUGENIO BLANCO: *Prestaciones causadas por los trabajadores de Empresas insolventes o desaparecidas.*

Examina el autor los problemas que plantean los supuestos a que se refieren los arts. 52 y 54 del Reglamento General del Mutualismo Laboral, y postula a la luz de la justicia

y de la equidad que en ningún caso el mutualista quede desamparado porque la empresa ya no exista, pues, afirma, si esto sucede en pocos casos, deben protegerse, y si son muchos su importancia requiere una solución favorable, de acuerdo con los principios inspiradores de la Seguridad Social.

BOLETIN DE DIVULGACION
SOCIAL.

Delegación Nacional de Sindicatos
Madrid

Números 123 y 124, noviembre-diciembre de 1956

SALVADOR SANFULGENCIO NIETO: *Salarios mínimos.*

El autor, ante la palpante actualidad de la modificación de los salarios, pretende únicamente, en el breve trabajo que nos ocupa, presentar una recapitulación del fundamento de los salarios mínimos y de su forma de determinación y aplicación.

Así, comienza afirmando que es un principio general reconocido en casi todos los países el de establecer un salario mínimo, que se podría llamar político, al no depender su implantación de las fuerzas económicas ni de las sociales, establecido por el Estado para el cumplimiento de fines de interés general.

No es fácil dar un concepto del mismo, pues en general tiende a yuxtaponerse con el de salario justo, vital, familiar, profesional, etc.

Si bien las legislaciones extranjeras distinguen varias clases de salarios a estos efectos, sin embargo, para su determinación, un elemento que

constituye una constante es el costo de vida.

Se suele contraponer el salario mínimo general, que sólo tiene en cuenta al trabajador, al salario mínimo profesional, fijado en función de su real actividad.

La Oficina Internacional de Trabajo, desde su IX Conferencia celebrada en 1928, en la que se aprobó un Convenio para la fijación de los salarios, con intervención de los interesados, tiende al establecimiento con carácter general de un salario mínimo.

En cuanto a la determinación y aplicación del salario mínimo, comienza reproduciendo la clasificación de los factores determinantes —objetivos y subjetivos— formulada por el señor Maravali, y la de las formas de determinación —por los interesados o por el Estado—, expuesta por el señor Pérez Botija; y concluye diciendo que, en general, adoptan cualquiera de estas formas: por los propios interesados, con mayor o menor intervención estatal; delegando en éstos, en ciertos casos, la determinación; colaborando los poderes públicos con los interesados reunidos en Comisiones Mixtas; delegando el Estado el poder en una Comisión Mixta, designando él sus componentes, entre los que puede haber representantes suyos; y por Comisiones Consultivas, correspondiendo al Estado la decisión.

Los criterios adoptados internacionalmente para la fijación de los salarios mínimos son: «criterio social», el salario mínimo es igual a la suma de los gastos de alimentación, habitación, vestuario, higiene y transportes; «criterio profesional», el salario se fija en función del coste de la vida y de los recursos necesarios para que el trabajador haga frente a sus

necesidades mínimas, teniendo en cuenta su esfuerzo, rendimiento y posibilidades de la empresa; y «normas y patrones de vida», se tiene en cuenta para fijar el salario, el coste de vida, la región económica y los hábitos de consumo, habitación, vestido y población.

Respecto a los sistemas hoy en vigor, casi todos los países han fijado el salario mínimo; en unos, determinándolo directamente, y en otros se ha hecho en forma periódica, bien por regiones o profesiones, teniendo en cuenta los diversos factores, ya con carácter general o por ramas profesionales.

En principio se suele fijar con carácter general, aunque normalmente se excluye a los trabajadores agrícolas, a los funcionarios públicos y a los que tienen la capacidad laboral disminuida.

Es frecuente que se fijen por dis-

posición legal o que se encomienden a organismos en los que intervienen los representantes de los interesados y del Estado, bajo la fiscalización del Ministerio del Trabajo.

Y el método que se sigue, excepto cuando incumbe al Gobierno fijarlos, es de dar un plazo a los organismos encargados para que estudien las circunstancias. Determinado, se puede recurrir, y resueltas las reclamaciones entra en vigor, correspondiendo la vigilancia al Ministerio de Trabajo.

Por último, el procedimiento de variación es el mismo que el de fijación, salvo en los países en los que existe escala móvil, que se produce automáticamente al pasar el coste de los artículos preestablecidos el límite fijado, produciéndose el aumento de los salarios en igual cuantía.

JULIÁN CARRASCO BELINCIÓN

REVISTAS IBEROAMERICANAS

SEGURIDAD SOCIAL

Núm. 23, septiembre-octubre de 1956.

«El Seguro Social Mexicano para los trabajadores del campo (I. M. S. S.).»

«Información básica presentada por la Caja Dominicana de Seguros Sociales para el estudio de la Seguridad Social Agrícola (C. D. S. S.).»

Núm. 24, noviembre-diciembre de 1956.

Cipriano Güell P.: «Importancia socioeconómica de la Seguridad Social

en los países de Centro América, México y El Caribe.»

Carlos M. Raggi Ageo: «Importancia socioeconómica de la Seguridad Social.»

Manuel Ferrer Valdés: «El Seguro de Enfermedad en Panamá.»

Peter Thullen: «Aspectos financieros y estadísticos del Seguro de Enfermedad.»

DIRECCIO DEL TRABAJO

Núm. 1, enero de 1957.

Juan D. Ramírez Gronda: «Validez y vigencia de los convenios internacionales del trabajo ratificados.»

ÍNDICE DE REVISTAS

Germán Bidart Campos: «El régimen de beneficio único en el sistema jubilatorio argentino.»

Núm. 2, febrero de 1957.

Geraldo W. Von Porobsky: «El sistema canadiense de conciliación obligatoria.»

Núm. 3, marzo de 1957.

Mariano R. Tissembaum: «La jurisdicción nacional y provincial en materia laboral.»

INFORMACIONES SOCIALES

Publicación trimestral de la Caja Nacional de Seguro Social del Perú.

Núm. 4, octubre-noviembre-diciembre de 1956.

José Barralés V.: «La mecanización agraria de México desde el punto de vista económico-social y de la mentalidad campesina.»

Luis Cano Girenda: «Doctrina y práctica del control de la tuberculosis en el Perú desde octubre de 1950 a diciembre de 1955.»

REVISTAS ALMANAS

RECHT DER ARBEIT

Enero 1957.

Dratwa: «Arbeitsrechtliche Probleme bei der Eingliederung des Saarlandes in die Bundesrepublik.»

Krebs: «Die neuen Bestimmungen des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung.»

Boldt: «Bund Richter Die Wahlordnung Zur Holding-Novelle.»

Febrero 1957.

Krüger, H.: «LVerwGRätin. Die Rechtsnatur der Allgemeinverbindlichkeitserklärung.»

Marzo 1957.

Wiese: «Die Verfassungswidrigkeit der nachkonstitutionellen Urlaubsge-setzlicher Länder.»

Trieschmann: «Schlichtung von Kollektivarbeitsstreitigkeiten in den USA.»

Frohn, P.: «Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Verwaltung von Werkswohnungen.»

DEUTSCHE VERSICHERUNGSZEITSCHRIFT

Núm. 7, enero, 1957.

Dr. Helmuth Köhler, Köln: «Kleine, Grobe oder keine Inflation.»

Ernst Werdermann: «Die Novelle zum Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung.»

«Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.»

Núm. 2, febrero 1957.

«Soziale Allianz der Generationen.»

Bruiggemann: «Auslandsbeschäftigung und Territorialitätsprinzip in der Arbeitslosenversicherung.»

Werdermann: «Die Novelle zum Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung.»

ÍNDICE DE REVISTAS

Núm. 3, marzo 1957.

Lobscheid, Köln: «Versicherung als Begriff.»

H. Tripple: «Sozialversicherung und sinnvolle Zahnheilkunde.»

H. Lange: «Wiesbaden: Reform der Unfallversicherung-Leitungsänderungen.»

DIER BETRIEBS-BERATER

Núm. 1, enero 1957.

Darmstaedter: «Die Geltung der Grundrecht heute.»

Wehner: «Zur Neuregung des Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung.»

Núm. 3, enero 1957.

Dr. Gumpert: «Haftung des Arbeitgebers für eingebracht Sachen der Arbeitnehmer.»

Núm. 4, febrero 1957.

Dr. Hoernigk: «Grundzüge des Rentenreformgesetzes.»

Núm. 5, febrero 1957.

Dr. Zumbansen: «Die freiwillige Versicherung in der Rentenversicherung nach den Neuregelungsgesetzen.»

Núm. 6, febrero 1957.

Rewolle: «Der Minderheitenschutz im Betriebsverfassungsgesetz und die Möglichkeiten seiner Verwirklichung.»

Núm. 7, marzo 1957.

H. Weicken: «Vorschriften über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer.»

ARBEIT UND WIRTSCHAFT

Núm. 1, enero 1957.

Hill: «Christentum-Sozialismus-Marxismus.»

Brezina: «Arbeitsmedizin.»

Núm. 2, febrero 1957.

Hindels: «Was ist Volkskapitalismus.»

Stöhr: «Vollbeschäftigung.»

Hruby: «Lohn- und Preisvergleiche.»

Donner: «Marokkos Gewerkschaft.»

Núm. 3, marzo 1957.

Sachs: «Sozialpolitik im integrierten Europa.»

Schmerling: «Akkumulationsprozess des Kapitals.»

ZENTRALBLATT FÜR SOZIAL-VERSICHERUNG UND VERSOR-GUNG

Núm. 2, febrero 1957.

Odendahl: «Die Neuregelung des Beitragsrechts in der Arbeitslosenversicherung.»

Núm. 3, marzo 1957.

Dr. Klink: «Im Zuge der Sozialreform auch eine Neuordnung der Kriegssopferversorgung.»

REVISTAS FRANCESAS

REVUE DE DROIT SOCIAL ET
DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

Nú. 3.

Van Goethem F.: «Social recht en
gemeenschapsleven.»

Núm. 1.

Celens A.: «Le cumul de la qua-
lité d'administrateur et de employé
d'une société anonyme.»

DROIT SOCIAL

Núm. 3, marzo 1957.

Jean Saint-Geours: «Réflexion sur
la politique de developpment regio-
nal.»

Núm. 2.

Platen M-CI: «Chronique de légis-
lation sociale.»

Recommandation de M. Bye Pro-
fesseur a la Faculté de Droit de Pa-
ris: «Un exemple de mediation.»

REVISTAS ITALIANAS

IL DIRITTO DEL LAVORO

Enero-febrero 1957.

Riccardo del Giudice: «Il diritto
del lavoro nelle facoltà di scienze po-
litiche.»

Leif E. A. Michelsen: «La discipli-
na del contratto collettivo in Navè-
gia.»

Silvio Montaretto Marullo: «La dis-
ciplina attuale del tirocinio in Ita-
lia.»

Pasquale Azzaritti: «Aspetti sos-
tanziali e processuali del diritto in-
fortunistico procedura conciliativa e
verbale di contraddittorio medico.»

Núm. 2, marzo abril 1957.

Arnaldo Cherubini: «Fondamenti
del sistema previdenziale. Teorie po-
litiche ed economiche (fino al 1848).»

LA RIVISTA ITALIANA DI PRE-
VIDENZA SOCIALE

Núm. 1, enero-febrero 1957.

Emilio Antonucci: «Analisi e pros-
pette del pensionamento per vec-
chiaia in Italia.»

PREVIDENZA SOCIALE

Septiembre-octubre 1956.

Stefano Somogyi: «Ripercussioni
demografico-sociali dell'emigrazione ita-
liana.»

Ferdinando E. Loffredo: «I Grandi
problemi della previdenza sociale in
un recente convegno di studi.»

ÍNDICE DE REVISTAS

Noviembre-diciembre 1956.

Giorgio Stefani: «Aspetti economici e finanziari del miglioramento della salute derivante dalla sicurezza sociale.»

Uraldo Prosperetti: «Considerazioni sulla nuova tutela dell'integritá fisica dei lavoratori.»

DIFESA SOCIALE

Istituto di Medicina sociale-Roma.

Enero-marzo 1957.

Giovanni Caso: «La funzione sociale del medico condotto.»

Giovanni Canaperia: «Termalismo sociale.»

REVISTAS ANGLOSAJONAS

MONTHLY LABOR REVIEW

Núm. 1, 1957.

«Major Agreement Expirations or Reopenings in 1957.»

«The Older Worker II.»

1. «Status in the Labor Market.»

2. «Job Problems and Their Solution.»

3. «Insurance and Pensi3n Plan Provisions.»

«Deferred Wage Increases and Wage Escalation in 1957.»

Núm. 2, 1957.

«The Changing Industrial Relations Scene.»

I. «Management Philosophy.»

II. «The Structure of the Labor Movement.»

«The Employment Act of 1946-Ten Years Later.»

«Trends and Issues in Social Insurance.»

Núm. 3.

«New England Labor and Labor Problems.»

THE LABOUR GAZETTE

Enero 1957.

«14 th Annual Federal-Provincial Farm Labour Conference.»

«Fair Practices and Human Rights Education Conference.»

«New Vocation for Women Emerging.»

«Working Conditions in Retail Trade.»

Núm. 2, febrero 1957.

«Labour's riots to the Cabinet.»

«New Code of Practice on Safety and Health in Dock Work.»

«Collective Agreement Act, Que.»

«Industrial Standards Acts.»

Núm. 3, marzo 1957.

«Wage Changes and Other Revisions in Agreements in 1956.»

«Unemployment Insurance Plan for Commercial Fishermen.»

«Salaries, Hours of Work in Municipal Government Service.»

REVISTAS INTERNACIONALES

REVISTA INTERNACIONAL
DEL TRABAJO

Núm. 1, enero de 1957.

Veil: «Aspectos médico-psicológicos de la industrialización moderna.»

Howestine J.: «El problema de la vivienda en el desarrollo económico.»

Campbell I.: «Coordinación de los servicios de rehabilitación de inválidos en Canadá.»

Núm. 2, febrero de 1957.

Lewis Mumford: «Una concepción nueva del problema de la vivienda obrera.»

Orwell de R. Foebander: «Efectos de la Reglamentación de las relaciones de trabajo en Australia.»

S. Please: «Política gubernamental en materia de desempleo estructural.»

Núm. 3, marzo de 1957.

Heilperlin, A. M.: «Liberalización de los intercambios y bienestar social.»

Kinch, F. A.: «Efectos sociales del desarrollo de la industria del petróleo en el Irak.»

Willard, J.: «Las asignaciones familiares en el Canadá.»

