

Noticias de libros

AARON, Benjamín: *Te Individual's Legal Rights as an Employee*. Universidad de California, Institute of Industrial Relations, 1963.

Desde la ley *Taft-Harley*, a nivel federal, los pactos colectivos de condiciones de trabajo son normas jurídicas de las que emanan derechos ejercitables ante los Tribunales. El mismo principio reaparece en la legislación de los Estados o en la doctrina de sus Tribunales en cuanto a las relaciones de trabajo a las que la legislación federal no es aplicable.

Reforzado así el pacto colectivo, para los trabajadores cubiertos por el mismo, el contrato individual de trabajo es una adhesión a las condiciones establecidas en el pacto o un presupuesto para que las normas de éste entren en vigor.

El principio de respeto al convenio es tan fuerte, que el Tribunal Supremo ha rechazado incluso la posibilidad de que los contratos individuales de trabajo puedan conceder condiciones de trabajo más beneficiosas que las establecidas en el convenio colectivo; debiendo tenerse en cuenta, además, que, a diferencia de otros sistemas, en el norteamericano el pacto colectivo cubre a todos los trabajadores comprendidos en la «unidad de contratación», estén o no afiliados al Sindicato que ha celebrado el contrato con la Empresa o Asociación empresarial.

La consecuencia es la muy difícil articulación de los derechos individuales con los colectivos, venciendo el sistema en favor de los colectivos; no existen otros derechos, sino los derivados del pacto en la forma prevista por el pacto y en la forma como el Sindicato que ha celebrado el pacto quiera ejercitarlos. Aunque la jurisprudencia de los distintos Estados es contradictoria, son muchos los Tribunales que sostienen que reclamaciones individuales sobre despido, antigüedad, vacaciones, salarios, etcétera, sólo son ejercitables a través del Sindicato y por la representación sindical del afectado. Aunque la situación pueda parecer atentatoria a los derechos individuales, ha de ser contemplada favorablemente; cuando el convenio no existe (y sólo unos 17,5 millones de trabajadores están cubiertos por pactos colectivos), las condiciones de trabajo se dictan y establecen unilateralmente por el empresario, y las decisiones del mismo sobre el contrato de trabajo celebrado y la relación que surge de éste son prácticamente impugnables ante el costo y el largo tiempo que envuelve una reclamación directa ante los Tribunales de Justicia.

Aaron analiza todos estos temas estrictamente jurídicos con la finura y precisión que le caracterizan, y en el caso concreto de este trabajo, con concisión y brevedad extremadas. — M. ALONSO OLEA.

ASOCIACIÓN PARA EL PROGRESO DE LA DIRECCIÓN: *IV Convención Nacional de Dirigentes y Jefes de Personal. Problemas actuales de los departamentos de personal en España*. A. P. D. Madrid, 1963, 113 páginas.

A finales de 1963, la Asociación para el Progreso de la Dirección celebró la IV Convención Nacional de Dirigentes y Jefes de Personal, en el curso de la cual se pronunciaron una serie de conferencias que fueron seguidas de animados coloquios.

En la publicación que reseñamos se recoge el texto de dichas conferencias, que tienen un indudable interés práctico, tanto por la relevante personalidad de sus autores como por el tema al que se refiere cada una de ellas.

Es de destacar el acierto de los organizadores al elegir a los conferenciantes en tres esferas distintas e íntimamente entrelazadas: la Administración, la Universidad y la Empresa, con lo cual se combina la política, el estudio y la realidad.

La primera conferencia, sobre el tema «La reforma de la Seguridad Social», corrió a cargo del ilustrísimo señor director general de Previsión, don Rafael Cabello de Alba, la que se inicia justificando la oportunidad de la reforma, por entender que era una exigencia inaplazable por tres tipos de razones: en primer lugar, como exigencia del Plan de Desarrollo; en segundo lugar, era inexcusable, en razón de nuestra conexión laboral con Europa, y por último, se hacía inaplazable por las propias deficiencias del sistema (defectos de estructura, funcionales, financieros y de las prestaciones).

A continuación se exponen los principios generales de la reforma como metas a alcanzar con la misma: consideración conjunta de las situaciones objeto de cobertura, uniformidad relativa de las prestaciones, importancia de las pres-

taciones preventivas y recuperadoras, incorporación de los beneficiarios a la gestión, organización y racionalización de ésta, desaparición del espíritu de lucro, saneamiento del régimen financiero y participación del Estado en el coste de la Seguridad Social.

Y se finaliza afirmando que un buen sistema de Seguridad Social es uno de los instrumentos más poderosos que tiene hoy un país para asegurar una convivencia ordenada, justa y estable de sus ciudadanos. La claridad de su planteamiento, la energía de su aplicación, la solidaridad de quienes lo soportan y quienes se benefician de él, y en definitiva, la del Estado como supremo depositario de todos estos principios, son fundamentales para conseguir aquella meta.

«La administración del personal en las Empresas españolas» es la siguiente conferencia, debida al profesor Ricardo Riccardi, en la que se examina, en primer lugar, dónde está la Dirección de personal en la Empresa española, considerando, por un lado, lo que necesita en el momento presente, y por otro, lo que tenemos a nuestra disposición en la actualidad, y en segundo lugar, adónde va la Dirección de personal en la Empresa española, analizando, por una parte, lo que se necesitará en los próximos cinco años, y por otra, lo que tendremos en los cinco próximos años.

Y como conclusiones se exponen: los tiempos serán difíciles, pero muy interesantes y merecerá la pena vivirlos; la gente preparada no encontrará dificultad en la resolución de los problemas que se le presenten, su experiencia y sus conocimientos le permitirán encontrar las soluciones adecuadas, se producirá un aumento del peso de la profesionalidad, que requerirá un incremento de la formación profesional, social y humana para no ser desbordados, y existirá una tendencia de aumento de la mentalidad técnico-directiva.

La siguiente conferencia, «El factor humano en el Plan de Desarrollo», corrió a cargo de don José María Lozano Irueste, jefe de la Oficina de Relaciones Públicas de la Comisaría del Plan de Desarrollo, en la que expuso, en primer lugar, los problemas económicos, sociales, administrativos y psicológicos de los países en vías de desarrollo; en segundo término, las circunstancias que concurren en la realidad económica, social, administrativa y psicológica de la España actual, y en tercer lugar, los propósitos y objetivos del Plan de Desarrollo.

La cuarta conferencia, «Las Universidades Laborales y Centros F. I. P. al servicio de la Empresa española», corrió a cargo de don José María Esteban Vargas, jefe de Orientación Profesional del Ministerio de Trabajo, en la que se informó sobre la Formación Intensiva Profesional: objetivos, procedimientos, financiación y realizaciones, proporcionando una visión completa de un campo tan sugestivo y trascendente.

La quinta conferencia, «La Asistencia Social en el futuro de la Empresa española», se expuso por la señorita Elvira Estevan Mas, asistente social, la que puso de relieve las posibilidades que aquélla ofrece, los cauces de actuación y los resultados que pueden obtenerse.

«La negociación del convenio colectivo» es la conferencia siguiente, que corrió a cargo de don José G. González Palenzuela, jefe de Sección de Asistencia Pública Domiciliaria, el cual expuso la problemática general de la negociación, y concluyó afirmando que el convenio es hoy instrumento idóneo para regular las relaciones laborales. Ahora bien: es preciso, para obtener con él eficacia, una gran preparación y técnica. Sin embargo, de nada serviría una y otra si no hay ansias de justicia distributiva y una gran honradez.

En la conferencia siguiente, don Juan J. L. de Maturana y Aguirrezábal, jefe de Servicio de la S. A. Basconia, habló de «Experiencias sobre los sistemas de incentivos establecidos en algunos convenios», dando cuenta de una serie de conclusiones y resultados obtenidos, que son sumamente interesantes, destacando que si la Empresa debe ser una comunidad de personas integradas en una unidad de producción, el primer requisito para conseguirlo debe ser una consideración debida a los hombres que participan en ella, y cuando se dice «debida», nos referimos a que sea acorde con su dignidad. Porque ahora que se habla tanto de integración y participación, pensamos que estas situaciones no son resultado de tales o cuales fórmulas; son consecuencia de un espíritu, y por consiguiente, no se deben exigir, sino que primero hay que merecerlas.

La conferencia final, «Reforzamiento del sistema de poder disciplinario a través de los convenios», corrió a cargo de don Víctor Fernández González, secretario general de la Dirección General de Ordenación del Trabajo, el que puso de relieve la importancia que tiene el aprovechar estos instrumentos de negociación colectiva para reforzar el poder disciplinario en las Empresas, para la buena marcha de la producción y en aras de un auténtico bien común. De modo concreto cabe que sean objeto de tratamiento en los convenios colectivos hechos tales como la determinación del número de faltas injustificadas de asistencia o puntualidad que puedan dar lugar al despido, con referencia al período de tiempo en que se produzcan; la falta de rendimiento, adecuadamente medido, que sea causa también de despido; la concreción de lo que se entiende por ineptitud en las distintas especialidades y grados de formación, etcétera.—J. CARRASCO BELINCHÓN.

BAYÓN CHACÓN, Gaspar: *El principio de comunidad en la Seguridad Social*. Ministerio de Trabajo. Instituto Nacional de Previsión. Madrid, 1964, 16 páginas.

La publicación que reseñamos contiene la conferencia pronunciada por el autor en la solemne sesión estatutaria conmemorativa del LVI aniversario del Instituto Nacional de Previsión.

El tema se divide en dos partes: la primera, introductiva, y la segunda, analítica o interpretativa. La primera se dedica a fijar el significado y alcance del concepto de comunidad en la Seguridad Social y a estudiar cómo este concepto puede elevarse a principio que gobierne tal sistema, y la segunda estudia en qué medida el principio de comunidad está recogido u olvidado por la nueva Ley de Bases de la Seguridad Social, de 28 de diciembre de 1963.

¿Cuál será la posible corporeización del principio de comunidad en la Seguridad Social? A nuestro juicio, la respuesta es clara: la idea de mutualidad, no de éste o del otro tipo de mutualidad aisladamente considerado, sino la de una inmensa Mutualidad nacional, que supere, incluso en cuanto al tiempo, las conveniencias de la generación presente, de una mutualidad de intereses y sentimientos que, como con frases de evidente belleza dice la exposición de motivos de la ley nueva, constituye una tarea nacional que impone sacrificios a los jóvenes respecto de los viejos; a los sanos, respecto de los enfermos; a los ocupados, respecto de los que se hallan en situación de desempleo; a los vivos, respecto de las familias de los fallecidos; a los que no tienen cargas familiares, respecto de los que sí las tienen; a las actividades económicas en pleno auge y prosperidad, respecto de los sectores deprimidos.

El principio de comunidad en Seguri-

dad Social se manifiesta, pues, en esta tendencia hacia una actividad y hacia un sentimiento mutualista, de hermandad, de caridad cristiana y de justicia social, para lograr esa Seguridad Social que la Encíclica *Paz en la Tierra* define como un derecho natural del hombre. Pero que no se sientan indiferentes los egoístas, los que no escuchan las exhortaciones del bien general y sólo aprecian económicamente los problemas. No se trata sólo de hermandad y de caridad, de respeto o de deber. Se trata también de lucha contra la miseria y la desesperación. Que ataquen cuanto quieran cada sistema, exponiendo los defectos que encuentren en una mala organización o en una administración desafortunada; que lo hagan libremente, porque su propia crítica puede ser útil; pero que no ataquen el principio, que no ataquen a la Seguridad Social en sí, porque con ello no harán sino agravar aquella miseria y aquella desesperación.

¿Cómo protege o deja de proteger el principio de comunidad la nueva Ley de Bases de la Seguridad Social?

Examinaremos primeramente los aspectos negativos. En varios puntos se desarrollan hoy, o más bien se desarrollarán en el futuro, los ataques a la nueva ley en cuanto se estime que no traduce en absoluto, o que no traduce suficientemente el principio de comunidad. Se arguyó, primero, la no extensión de la Seguridad Social a un ámbito nacional, reduciéndose a proteger a los trabajadores; segundo, la inexistencia de una gestión unificada; tercero, la pervivencia de ciertas fórmulas de gestión privada.

En cuanto al primer punto, nuestra situación demográfica y económica no permite la extensión deseada, con lo cual, la ley ha sido realista.

En cuanto al segundo punto, la dualidad del sistema obedece a unas circunstancias históricas insoslayables a exigencias téc-

nicas que no se pueden desconocer, pero no frente a ellas, sino junto a ellas, a una democratización de la gestión.

Y, en cuanto al tercer punto, muy distinto, ciertamente, es el problema de la pervivencia de las Mutuas Patronales en el régimen de accidentes del trabajo. Posiblemente han sido causas contingentes, políticas más que técnicas, las que han conducido, tal vez penosamente, al legislador hacia su respeto y permanencia.

Pasando al aspecto positivo, ¿cómo sirve la nueva ley al principio de comunidad?; en primer término, mediante el principio de igualdad, sea la igualdad absoluta, sea la igualdad posible.

El segundo reconocimiento del principio de comunidad en la nueva ley se consagra principalmente en el apartado b) del núm. 78. En este precepto, al enumerar los recursos para la financiación de la Seguridad social, se citan especialmente las subvenciones del Estado que se consignarán con carácter permanente en sus presupuestos generales y las de tipo eventual que se acuerden para atenciones especiales o resulten precisas por exigencias de la coyuntura.

Nos encontramos ante una ley cuajada de promesas para muchos sectores de la población trabajadora de España, cuyo fracaso no sería el de un equipo ministerial, sino el fracaso del Estado español en materia de Seguridad social. Con él, nuestro sistema de seguridad social sufriría un estancamiento prolongado, pues no sería ciertamente fácil abordar de nuevo, con caracteres de generalidad, problemas de estructura.

Los problemas de la Seguridad social no son solamente económicos, sino también humanos. Son problemas de defensa de la capacidad física para trabajar y problemas de solidaridad social frente a los que la han perdido. No se defienden, pues, por la Seguridad social unas ideas políticas ni unos bienes patrimoniales que nos ha concedido la sociedad, sino el pro-

pio patrimonio físico que Dios nos entregó al nacer y el derecho a vivir que nos concedió. Detrás de las cuestiones técnicas de la Seguridad social late el ansia humana por sobrevivir y se escucha un clamor de necesidad. Por ello, si frente a otras situaciones humanas cabe maniobrar sólo con la cabeza, en materia de Seguridad social hay que actuar también con el corazón, eliminando el interés particularista, proscribiendo la indiferencia, prescindiendo de la ironía y de la filigrana jurídica, manejando la técnica de la línea recta, que es el camino más corto entre la necesidad y su satisfacción. La nueva ley abre un camino que en su conjunto nos parece bueno. Pero si no lo fuera, sería igual. Es el camino abierto, el camino de hoy, el único que hoy se nos ofrece para marchar. Procuremos adornarlo de flores y no sembrarlo de cardos, porque la responsabilidad moral que a cada cual correspondiera en su fracaso no la exigiría este ministro a los que le sucedan, sino la masa decepcionada de los trabajadores españoles.

Creemos que con la reseña efectuada se ponen de relieve los méritos de la conferencia comentada, y que, por tanto, son innecesarios los juicios que sobre la misma se pudieren formular.—J. CARRASCO BELINCHÓN.

BROWN, J. A. C.: *La psicología social en la industria*. Traducción de Alfonso Corona Rentería. Fondo de Cultura Económica. México, 1963, 376 páginas.

El propósito del autor se pone de manifiesto en la introducción cuando nos dice que la obra se ocupa fundamentalmente de los aspectos emocionales de las interrelaciones humanas en la industria, sin que pretenda ser un estudio de psicología industrial propiamente dicha. Tampoco se propone específicamente

dar detalles prácticos sobre lo que pudiera hacerse para mejorar las condiciones de la industria. Lo que he tratado de hacer es presentar a la consideración del gerente de fábrica, del jefe de personal, del ingeniero de tiempos y movimientos y de lego que se interese, ciertos aspectos fundamentales de la «naturaleza humana» y de la organización social, que debe tomar en cuenta cualquiera que intente reorganizar la vida fabril.

El texto se divide en diez capítulos. El primero, «Ojeada histórica», ofrece una síntesis de los orígenes y evolución de los estudios y experiencias en este campo, así como la realidad que los condicionó.

Así, se divide la historia de la maquinaria y de la civilización mecanizada durante los últimos mil años en tres fases sucesivas, que se superponen parcialmente entre sí: la etapa medieval, la época de la revolución industrial y la fase moderna. Aunque cada una de estas tres etapas corresponde aproximadamente a un período de la Historia, su importancia principal reside en el hecho de que se caracterizan por complejos tecnológicos particulares.

En el capítulo segundo, «Naturaleza humana y sociedad», se estudian, por una parte, cuál es la naturaleza del hombre como individuo y cuáles son sus necesidades básicas, y por otra, cuál es la naturaleza del hombre como animal social y cómo se relaciona con la sociedad.

El capítulo tercero se ocupa de «La obra de Elton Mayo», exponiéndola con cierto detalle y afirmando que las investigaciones de éste siguen siendo revolucionarias y cuentan entre las más importantes en el campo total de las ciencias sociales. Una vez hechos sus descubrimientos, han sido puestos a prueba muchas veces en muy diversas regiones por diferentes investigadores, que los han confirmado. Sus tesis pueden aceptarse sin reparos como válidas, y esta validez no es afectada por las críticas al

método, a la parcialidad y a la falta de panorama sociológico.

De «La organización formal en la industria» se ocupa el capítulo cuarto, entendiéndose por tal el orden jerárquico oficial que consta en documentos; estudiando la teoría de la organización formal, su aplicación práctica y los errores en los que se incurre en el tránsito de la teoría a la práctica.

La organización formal de la industria, desde el punto de vista técnico, posee tres características bien definidas: ser deliberadamente impersonal, se basa en relaciones ideales y se basa en la «hipótesis del populacho» de la naturaleza del hombre.

Las dos primeras características implican que todo miembro de la organización no reacciona ante los demás en términos personales, de agrado o desagrado, sino de acuerdo con la función que tiene que desempeñar en el conjunto y el lugar que ocupa en la jerarquía.

La tercera característica, fundada en la «hipótesis del populacho», conduce a la pretensión de que la organización formal no sólo evita complicaciones humanas, sino que tiene la ventaja adicional de ser flexible.

El capítulo quinto estudia «La organización informal de la industria», dedicando especial atención al grupo primario, el que se considera como el instrumento de la sociedad, a través del cual el individuo adquiere, en gran parte, sus actitudes, opiniones, metas e ideales, y al que se califica también como una de las fuentes fundamentales de disciplina y orden social.

El capítulo sexto, «Actitudes y exámenes de la opinión», analiza las principales cuestiones que suscitan ambos aspectos, afirmando que las actitudes arraigadas en la estructura básica de la personalidad no pueden modificarse por medios ordinarios; en cambio, las actitudes del grupo pueden alterarse en determi-

nadas circunstancias, que generalmente es inútil tratar de cambiar individualmente las actitudes de los miembros del grupo, por cuanto el grupo debe tratarse en conjunto; que tampoco tiene gran utilidad empeñarse en cambiar las actitudes por medio de conferencias o argumentos lógicos, que no es posible transformar determinada actitud en otra cualquiera, que mientras menos estructurada esté una situación, mayor será la probabilidad de que las actitudes se basen en la emoción, con el consiguiente alejamiento de la realidad, y que cuando los individuos no aceptan las actitudes de su grupo, esto puede deberse a que su inteligencia sea superior a la media y posean poca información concreta incompatible con las actitudes del grupo, a que sean neuróticos, y por lo tanto, incapaces de relacionarse satisfactoriamente con los demás, o a que su grupo de referencia no coincida con su grupo de afiliación.

El capítulo séptimo, «El trabajo; su naturaleza, condiciones y motivación», se inicia formulando las siguientes afirmaciones, que después se desarrollan y fundamentan: el trabajo es una parte esencial de la vida humana, puesto que es el aspecto de la vida que confiere condición y liga a la sociedad; el estado de ánimo del trabajador no tiene la menor relación directa con las condiciones de trabajo y existen abundantes incentivos, entre los cuales, bajo condiciones normales, el dinero es uno de los menos importantes.

Y en cuanto a los motivos que inducen al hombre a trabajar se distingue: cuando el trabajo se hace como un fin en sí mismo, cuando se hace por otros motivos, íntimamente relacionados con el ambiente de trabajo, y cuando se lleva a cabo por motivos del todo extrínsecos.

En el capítulo octavo, «Líderes y lide-

rato», se examinan las condiciones que aquéllos han de reunir, se consideran los problemas que éste plantea, se exponen los diversos tipos de líderes y los resultados que se consiguen con cada uno de ellos, resumiendo múltiples experiencias.

En el capítulo noveno, «Frustración», se examinan las formas que asume la energía redirigida, ya que, si bien las reacciones a la frustración son variables y muy personales, existen ciertos tipos de reacción tan generales que importa reconocerlos.

El grado de frustración depende de muchos factores: de la tolerancia del individuo, de sus frustraciones anteriores, de la interpretación de la situación y de la presión a que se halle sometido.

Respecto a la fatiga, se advierte que, tanto las malas condiciones del ambiente, las largas horas de trabajo, los descansos insatisfactorios y los defectos asociados a la velocidad, el ritmo o la intensidad del trabajo, son todos los factores importantes en la producción de la fatiga industrial; los puntos decisivos se relacionan con las condiciones psicológicas del trabajo: monotonía, falta de disciplina y errores de supervisión, inseguridad del empleo, falta de armonía social o de grupo, incentivos de trabajo inadecuados y métodos incorrectos de selección y ascenso del personal.

Y por último, en el capítulo décimo, se resume la argumentación que precede, se contestan algunas de las críticas que pueden alzarse en su contra y se examina el problema del cambio social en la industria.

La obra reseñada, independientemente de la conformidad o disconformidad con sus tesis, tiene el interés de ofrecer amplia documentación, con lo que indudablemente se contribuye a un mayor conocimiento de los problemas que existen en este campo.—J. CARRASCO BELINCHÓN.

GARCÍA-TREVIJANO Y FOS, José Antonio:
Problemática de la emigración española.
 Instituto Español de Emigración. Madrid, 1963. Gráficas González, 48 páginas.

En esta publicación de la Secretaría General Técnica del Instituto Español de Emigración se recogen nueve editoriales, escritos por su director, que figuran al frente de otros tantos números del *Boletín Informativo* que periódicamente viene editando dicho Instituto, con la finalidad que el propio título pone de relieve.

Las nueve editoriales que se reúnen ahora tienen como denominador común el de contemplar diferentes aspectos de la sugestiva temática de la emigración española de hoy y de que en cada caso, y desde el ángulo estrictamente funcional, indican al lector la actuación seguida, tanto por el propio Instituto Español de Emigración en su conjunto como por sus diferentes Servicios de manera específica e individual.

De entre los temas examinados por García-Trevijano en sus editoriales, podrían ser considerados, a nuestro juicio, como de mayor importancia, los siguientes: tipología de la política migratoria en la España de hoy, diferencias existentes entre la emigración española, que venía siendo clásica y tradicional, y la del momento histórico presente; análisis del mercado de trabajo, aplicando al mismo los conceptos económicos de oferta, demanda y elasticidad, analizando el influjo que sobre ellos pueden ejercer las llamadas «estructuras de encuadre»; programa orgánico de la desconcentración de funciones del Instituto en las respectivas Delegaciones Provinciales, cambio de signo de la emigración e importancia y necesidad de asistir al sujeto que se desplaza, efectos de la inmigración sobre la mano de obra nacional, con cuyo motivo García-Trevijano alude a la llamada teoría de Walker, según la cual

«la inmigración no produciría efectos demográficos, pues expulsa el mismo número de nativos que inmigrantes entran, es decir, da lugar a una emigración *inducida*», y por último, paso de la típica emigración espontánea a la actual emigración regulada y asistida por el Poder público.

Finaliza la publicación de que se da noticia con el discurso pronunciado por García-Trevijano en el acto de clausura de la Mesa Redonda que, organizada por el Instituto Español de Emigración para acometer el planteamiento y el estudio del delicado y complejo problema de la asistencia al emigrante se celebró en junio de 1963; texto en el que el autor abunda en los mismos razonamientos esgrimidos ya en algunos de los nueve editoriales a que se ha hecho referencia anteriormente.

La publicación, editada cuidadosamente por la Secretaría General Técnica del Instituto, y que en principio cabría caracterizar como meramente informativa, ofrece, sin embargo, un amplísimo campo de sugerencias dichas bien y de manera concisa.—LUIS ALFONSO MARTÍNEZ CACHERO.

JORDAO NETTO, Antonio, y SANTA HELENA BOSCO: *O imigrante espanhol em Sao Paulo.* Departamento de Imigração e Colonização. Secretaria da Agricultura do Estado de Sao Paulo. Sao Paulo, 1963, 98 páginas.

De todos es conocido el hecho que prueban elocuentemente las estadísticas de que la salida de mano de obra española camino de los distintos países del Continente americano, que venía siendo tradicional, disminuyó de manera progresiva, al mismo tiempo que simultáneamente se ha intensificado la corriente emigratoria española hacia algunos países de Europa; corriente que en nuestros días alcanza una considerable virtualidad cuantitativa.

En el período de tiempo comprendido entre los años de 1957 a 1961, respectivamente, según los datos estadísticos ofrecidos, el número de españoles entrados en el Estado de Sao Paulo alcanzó la cifra de 25.745, muy superior a la de italianos y griegos que, juntamente con los españoles, forman los contingentes migratorios más numerosos en el Estado paulino; esta circunstancia, unida a la carencia de estudios sobre la situación de las corrientes migratorias antes citadas en las áreas urbanas de fuerte grado de industrialización, como es el caso de Sao Paulo, indujo a Jordao Neto a llevar a cabo, con la colaboración de Santa Helena Bosco, el estudio del que aquí se da noticia; estudio que, como el propio autor subraya, constituye un intento de analizar los principales problemas relativos a la colocación, adaptación al trabajo y acomodación social al nuevo ambiente de un grupo de setenta inmigrantes españoles —operarios y técnicos cualificados y semicualificados— que prestan sus energías laborales en la industria de Sao Paulo. Ha de subrayarse que se trata exclusivamente de inmigración masculina.

El trabajo de referencia, a través de cuatro partes —Problemas de colocación de la mano de obra, Adaptación al trabajo y relaciones humanas, Acomodación social: consideraciones generales y Aspectos de la acomodación social de los subgrupos considerados—, que van precedidas de una introducción explicativa, finaliza formulando unas conclusiones que son la parte operativa del mismo y también la más sugestiva sin ningún género de dudas.

Las conclusiones formuladas ponen de relieve el gran poder de adaptación del inmigrante español a la nueva estructura laboral y socioeconómica con que se enfrenta, y subrayan el hecho, de todos conocido, que la colocación de operarios y de técnicos españoles cualificados

no presenta en la práctica problema alguno, al contrario de lo que ocurre cuando el grado de cualificación es muy bajo o no existe. Destacan los autores los beneficiosos efectos que para la industria paulista ha tenido la contribución de los emigrantes españoles, y teniendo en cuenta el hecho de que Sao Paulo, de manera específica, y el Brasil, de manera genérica, aún siguen recibiendo mano de obra escasamente cualificada o inmigrantes cuyas actividades profesionales no son las requeridas por la política económica del país, se formulan tres recomendaciones para, en función de ellas, proceder a una reestructuración de la política migratoria del Brasil: introducir nuevos criterios de selección de inmigrantes, o por lo menos, modificar sustancialmente los criterios vigentes en la actualidad, orientar objetivamente a los candidatos a inmigrantes para evitar lo que los autores califican de «emigração por impulso» y divulgar en el exterior una amplia información acerca de las oportunidades realmente existentes, así como sobre la dinámica nacional de empleo de la mano de obra inmigrante.

O *imigrante espanhol em Sao Paulo* ofrece el mérito de brindar el problema desde la vertiente del país de inmigración y de tratar con conocimiento de causa una realidad que, cual la emigración española al Brasil, ha disminuído de manera considerable, por lo que los problemas esbozados apenas tienen hoy día concreción temporal.—LUIS ALFONSO MARTÍNEZ CACHERO.

KOCIK, Albert: *The Danish Trade Union Movement*. Confederación Internacional de Sindicatos Libres, 1961, 120 páginas.

Forma parte este estudio del sindicalismo danés de la colección de monografías sobre movimientos nacionales sindicales (ya han aparecido las relativas a

Francia, Gran Bretaña, Austria y Noruega) que la C. I. S. L. está publicando.

La indicación sobre la fuente es importante, por cuanto los libros —y desde luego, éste— más son apologías que estudios objetivos; se trata de historias del sindicalismo escritas por sindicalistas, lo que da un tono especial hasta al lenguaje que se utiliza. En sustancia, se aprecia la tendencia a alabar la posición sindical en cualquier caso y a criticar o ironizar sobre la de sus oponentes.

El libro tiene bastantes defectos; la exposición del sistema de contratación colectiva y cómo el mismo se enlaza con las decisiones del Tribunal de Arbitraje no son puntos claros, y concretamente no se llega a saber con precisión si efectivamente el arbitraje es obligatorio, aunque tal parece ser el caso. Tampoco se adquieren nociones precisas sobre el muy importante punto de la intensidad de la sindicación, esto es, de la proporción de trabajadores sindicados, general y por ramas, con relación a la mano de obra total y a la de los distintos sectores productivos.

Esto aparte, claro es que se trata de un libro útil y sumamente informativo; entrar en su contenido sería convertir esta nota en un resumen del mismo, lo que no parece deba ser su objeto, y más cuando el sindicalismo danés no difiere grandemente de otros europeos señaladamente del de los demás países nórdicos. Conviene, en cambio, llamar la atención sobre algunos puntos interesantes:

1. Se trata de un sindicalismo establecido, sin grandes conflictos con los empresarios y sumamente politizado en el sentido de que los Sindicatos son la base del partido socialdemócrata. La huelga está cayendo por completo en desuso, sobre todo desde que el arbitraje para los conflictos colectivos, a lo que parece, se ha convertido en obligatorio.

2. Una enorme proporción de los sindicados están afiliados a un Sindicato general (el 34,7 por 100 de la totalidad); el resto, en cambio, son Sindicatos por profesiones, siendo raro el sindicalismo industrial o por ramas de la producción. Otra notable característica es la existencia de un Sindicato —e importante— que sólo afilia a mujeres, y en el cual están de hecho agrupadas la mayoría de las empleadas en trabajos industriales y de servicios no especializados.

3. Frente a la tendencia sindical general de los Sindicatos a insistir en las remuneraciones por tiempo, en Dinamarca los destajos son muy abundantes: «Más y más categorías de trabajadores prefieren este sistema... que les proporciona un mayor sentimiento de libertad y la oportunidad de obtener salarios más elevados.» De hecho, el 50 por 100 de los trabajadores especializados y el 32 por 100 de los no especializados y el 39 por 100 de las mujeres trabajan a destajo, y obteniendo salarios promedios superiores en un 24 por 100 a los salarios a tiempo para los mismos tipos de ocupación.

4. Otro dato importante es, al parecer, la gran importancia que en Dinamarca tiene el movimiento cooperativo, que forma (con los Sindicatos y el partido socialdemócrata) la base de la actuación de los trabajadores; las Cooperativas son tanto de producción como de distribución y de consumo, y están respaldadas por un Banco (el quinto en importancia de operaciones en Dinamarca), asimismo propiedad de las Cooperativas.

El libro contiene referencias ocasionales y no muy completas al sistema general del Derecho del Trabajo en Dinamarca; las que se han citado sobre los salarios son un ejemplo; a él habría que añadir las que se contienen sobre la jornada (cuarenta y cinco horas semana-

les de jornada máxima desde el año 1960), sobre la intervención de los Tribunales ordinarios en las cuestiones laborales (intervienen sin vacilación en los asuntos sindicales internos, decretando, por ejemplo, la readmisión de sindicatos expulsados y aun la admisión forzosa de trabajadores a los que la misma ha sido indebidamente negada), sobre Seguridad Social (seguro de paro forzoso, administrado por los Sindicatos; sistema de seguro de vejez, que cubre toda la población del país), o sobre Jurados de Empresa (establecidos en todas las de más de 25 trabajadores en el año 1947).

En suma, se trata de un libro profesional, no excesivamente técnico y útil por lo informativo, siempre que —en puntos concretos— no se pida un excesivo rigor ni detalle a la información.—
M. ALONSO OLEA.

MINISTERIO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS: *Experiences in Dealing with Technological Unemployment*. Washington, D. C., 1963, 42 páginas.

El tema del libro es estudiar las medidas adoptadas en determinados países (especialmente en Gran Bretaña, Alemania occidental, Bélgica y Suecia, con referencias incidentales a algún otro, como Italia y España) para afrontar el problema del paro forzoso que se genera como consecuencia de los cambios de tecnologías de producción.

Las medidas en cuestión se agrupan en varios apartados; a saber:

1. Incentivos para localización de nuevas industrias en las zonas o regiones con niveles elevados de paro forzoso, sistema especialmente utilizado en Gran Bretaña, sin éxito excesivo, por cuanto se nos dice: «La tendencia hacia las dos grandes áreas en que la concentración industrial es mayor, Londres y Birmingham, ha continuado.»

2. La promoción del sistema de mi-

graciones interiores, con ayudas de viaje y gastos de primer establecimiento. La clave se encuentra aquí en el conocimiento perfecto de la situación de empleo; punto en el que destaca la excelente organización de las oficinas de colocación británicas.

3. Los programas de reentrenamiento y reeducación profesionales; quizá el detalle más saliente es la privación de las prestaciones del seguro de desempleo a los trabajadores parados que rehusan asistir a los cursos de reentrenamiento que les son ofrecidos.

4. La regulación e intervención administrativa de los despidos por causas económicas y las fuertes limitaciones que se imponen a los empresarios, especialmente en cuanto al orden de los despidos.

5. La reducción de la jornada de trabajo, siendo clara y evidente la tendencia actual hacia una semana de cuarenta horas semanales.

6. Finalmente, los servicios de asesoramiento para tratar de llevar la mano de obra y las nuevas entradas en el mercado de trabajo hacia las especialidades escasas en éste.

Se trata de un estudio conciso y sobrio, útil como iniciación; a esta utilidad contribuye la bibliografía seleccionada sobre el tema que se contiene en las últimas páginas del folleto.—
MANUEL ALONSO OLEA.

VILLA, Luis Enrique de la: «La facilitación de vivienda a los trabajadores por las Empresas». Separata de la *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid*. Volumen VI, número 13, 1962, 24 páginas.

Como punto de partida se considera la facilitación de vivienda como una obligación nacida del contrato o como una obligación impuesta por la Ley.

En consecuencia, se estudian las obli-

gaciones contractuales y las obligaciones legales. Estas últimas no nacen del contrato de trabajo; por el contrario, tienen al contrato como presupuesto necesario para su virtualidad; respecto de ellas, el contrato de trabajo no tiene significado constitutivo ni significado normativo.

Junto a las obligaciones legales hay que situar las obligaciones contractuales. Son éstas las que tienen su origen en el contrato, y en este caso, en el contrato de trabajo. Ahora bien: pensamos que las obligaciones contractuales no constituyen una categoría que pueda oponerse, como figura única, a las obligaciones legales. Por el contrario, hay que reconocer dentro del género de obligaciones contractuales una serie de subespecies que sólo tienen de común su origen contractual, pero que, sin embargo, presentan diferencias constitutivas y normativas.

En el tratamiento que se acoge en este ensayo pretendemos aludir a la obligación de la Empresa de facilitar vivienda a sus trabajadores, bien como resultado de la determinación de la Ley, bien como consecuencia de la celebración de un pacto. La primera encuentra correspondencia con las obligaciones *ex lege*; la segunda se identifica con las obligaciones contractuales originadas libremente por el contrato, pero de contenido determinado en la Ley, vinculante para las partes contratantes.

Al estudiar la facilitación de vivienda como obligación contractual se distinguen varios supuestos: la vivienda como prestación salarial, la vivienda como resultado de un contrato de arrendamiento y la vivienda como obligación compleja.

Al examinar la facilitación de vivienda como obligación legal se comienza afirmando que quizá no se exagere al decir que la legislación sobre viviendas constituye uno de los núcleos más complejos en la panorámica normativa de

nuestra Patria. No sólo la enorme profusión de normas, sino la variedad de los regímenes implicados por las mismas, y las situaciones subjetivas causadas presentan tan difíciles perfiles, que constituye una arriesgada y dificultosa tarea la de dominar en toda la extensión la materia.

Por ello, se reseña la evolución de tal obligación hasta llegar al régimen vigente, destacando cómo el propio legislador, al establecer una obligación de carácter social, ha de atender a su posible impacto en relación con los intereses económicos de las partes afectadas, por lo que hubo de arbitrar procedimientos para que las Empresas no sufrieran grave quebranto: concesión de beneficios y de exenciones a la obligación.

En cuanto a la interpretación jurisprudencial, se afirma que la sentencia que se comenta es, en unión de las que la preceden, prácticamente definitiva con vistas a la interpretación de las obligaciones legales, consistentes, para la Empresa, en la facilitación de vivienda a su personal. En relación con los criterios jurisprudenciales concordantes forma una línea de indudable firmeza y de envidiable rigor al aplicar una legislación cuyo íntimo significado se viene desconociendo con excesiva frecuencia.

Y finalmente, en la conclusión se pone de relieve la necesidad de flexibilidad en la aplicación de las normas, pues en otro caso se llega al absurdo de su inaplicabilidad real; todo ello, naturalmente, en perjuicio del ordenamiento que las acoge, de la situación laboral a que afectan y de la misma economía nacional.

En definitiva, en la reseña efectuada se pone de manifiesto el interés que presenta el trabajo comentado, en el que con brevedad y rigor se estudia una cuestión de indudable trascendencia práctica en los momentos presentes, contribuyendo a un conocimiento más completo del tema.—J. CARRASCO BELINCHÓN.