

Noticias de libros

CABELLO DE ALBA Y GRACIA, Rafael: *Reforma de la Seguridad Social española*. Comunicación al I Congreso Industrial y Social. Tarraogna, 1965; 6 págs.

Pendiente de culminación el articulado y la reglamentación de la ley de Bases de Seguridad Social, la aportación al Congreso del director general de Previsión, con el tema de la *Reforma de la Seguridad Social española*, es de excepcional interés.

La necesidad de la reforma era exigida por el Plan de Desarrollo Económico y Social, por un deseo de avance hacia niveles europeos, pero, sobre todo, por las deficiencias del mismo sistema vigente. Tales deficiencias lo son:

a) De estructura (diversidad de contingencias objeto de cobertura, superposición de regímenes aseguradores, coexistencia de dos órganos gestores: I. N. P. y Mutualidades laborales).

b) Funcionales (desproporción entre la cuantía de salarios reales y las bases de cotización, regímenes deficitarios en su origen, fraude en la cotización).

c) Financieras (déficits de las Mutualidades laborales, déficits de Mutualidades y Cajas de Empresa, inversiones antieconómicas del Mutualismo y del Instituto Nacional de Previsión).

d) De prestaciones (a veces faltas de realidad).

Todas estas deficiencias urgían la reforma, cuyos principios generales son:

a) Determinación unificada de situaciones protegidas.

b) Uniformidad de prestaciones, no

en sentido absoluto, sino relativo, según la diversidad de los niveles salariales.

c) Establecimiento de amplias medidas preventivas y recuperadoras (readaptación y rehabilitación de inválidos).

d) Participación de los interesados en la gestión por el cauce de la representación sindical.

e) Unificación de órganos de gestión y de bases de cotización.

f) Desaparición del lucro mercantil, sustituyendo a las Compañías mercantiles por las Mutualidades laborales.

g) Preferencia del sistema financiero de reparto en vez del de capitalización.

h) Participación del Estado en el coste de la Seguridad Social con finalidades de redistribución de la renta nacional.—

JOSÉ MANUEL ALMANSA PASTOR.

COMISIÓN PRESIDENCIAL SOBRE EL «STATUS» DE LAS MUJERES: *Report of Committee on Private Employment*. Washington, U. S. Government Printing Office, octubre 1963; 55 págs.

— *Report of the Committee on Home and Community*. Washington, U. S. Government Printing Office, octubre 1963; 51 págs.

La Orden ejecutiva 10.980 del Presidente de los Estados Unidos (John F. Kennedy), de 14 de diciembre de 1961, creó una Comisión para que estudiara e hiciera sus recomendaciones sobre el *status* de la mujer en los Estados Unidos, analizando especialmente las prácticas en cuanto a empleo y remuneraciones; seguros sociales e impuestos; condiciones

de trabajo; diferencias de trato en cuanto a derechos civiles y políticos y relaciones familiares; servicios precisos para mejorar el sistema educativo, y, en general, medidas que deberían adoptarse «para eliminar la discriminación basada en el sexo y para ampliar las oportunidades de empleo de las mujeres».

La Comisión se dividió para su trabajo en varios Comités, cada uno de los cuales, presumiblemente, emitió un informe; a dos de ellos se refiere la presente nota.

Con mucho el más importante es el relativo al empleo en el sector privado de la economía.

El informe describe una situación de hecho con arreglo a la cual el 34 por 100 de la población activa es femenina (con tendencia a aumentar; el porcentaje era el 25 por 100 en 1940), trabajando por cuenta ajena el 37 por 100 de la población femenina total (también con tendencia al alza; el porcentaje equivalente era el 28 por 100 en 1944).

El informe describe en una de sus partes, con relativa minuciosidad, la estructura de empleo cuyos porcentajes acaban de darse; de los 24.854.000 mujeres trabajadoras por cuenta ajena en abril de 1963, aproximadamente un tercio trabajaba en jornada incompleta (proporción mucho mayor a la de los hombres, en donde el correlativo es un 13 por 100); existen profesiones en las que el empleo femenino es dominante, como ocurre con la enseñanza (70 por 100); por otro lado, el empleo no se refiere sólo a las mujeres solteras, antes bien el 60 por 100 de las mujeres que trabajan son casadas; y un tercio de todas las mujeres casadas están normalmente dentro del mercado de trabajo.

Los problemas más agudos en esta materia son la discriminación salarial de que son objeto las mujeres, que tienden a percibir salarios inferiores a los de los hombres para trabajo igual, siendo la razón fundamental de esta discriminación

el que los salarios femeninos sólo en un 10 por 100 de los casos constituyen el sostén básico de la familia, y la discriminación en materia de empleo y, sobre todo, de posibilidades de ascenso a las escalas superiores en la estructura de las Empresas privadas, dándose como razón por éstas que las mujeres, hablando en términos generales, tienden a no considerar su trabajo por cuenta ajena como una situación permanente.

En cualquier caso los estudios revelan que a mayores niveles de estudios de la mujer (el 38 por 100 de los estudiantes universitarios son mujeres) mayores y mejores posibilidades de empleo.

El Comité reflexiona con agudeza sobre todos estos hechos y propone que se dicte una Orden ejecutiva cuya labor se concentre en la creación de estímulos indirectos y creación de un estado de opinión pública favorable al empleo de mujeres.

Tan sólo en cuanto a los contratistas del Estado las normas que se proponen son más enérgicas, aunque tampoco estrictamente obligatorias. Quizá por ello el informe contiene un voto particular de uno de sus miembros en el que se reclaman normas obligatorias, pensando que las que propone la mayoría son meramente declarativas y no realizarán el deseo del Presidente de adoptar medidas positivas.

El informe del Comité sobre «hogar y comunidad» es mucho más difuso y menos interesante; tiene algún dato revelador y poco conocido, como el de que aún hoy en los Estados Unidos aproximadamente 2.250.000 mujeres trabajan como servidoras domésticas; algún dato más y la consideración general de que las mujeres se ven forzadas a optar por soluciones que permitan «conservar un equilibrio entre las necesidades de sus hogares y familia y las necesidades de la economía y de la comunidad», son lo interesante que en el informe aparece.

En cuanto a las conclusiones se in-

siste especialmente sobre la necesidad de crear servicios para la atención de los hijos de las mujeres casadas cuando la madre se incorpora al mercado de trabajo, proponiéndose, entre otras cosas, la generalización del almuerzo en las escuelas con cargo a fondos públicos, para aquellas familias que no puedan sufragarlo con sus propios medios.—M. ALONSO OLEA.

DE LA CRUZ PRESA, Manuel, y DE LA CRUZ LAGUNERO, José Manuel: *Possibilidades de acceso del productor a la gestión de la Empresa*. Comunicación al I Congreso Internacional de Derecho Industrial y Social. Tarragona, 1965; 11 págs.

El título de la Comunicación presentada por los señores De la Cruz no responde en realidad a su contenido. En efecto, más que el acceso del trabajador a la gestión (en base al interés colectivo del personal), se considera el acceso del mismo a la titularidad de la Empresa, y más concretamente, problemas relativos al accionariado obrero. A lo largo de la Comunicación se observa la confusión de ambos conceptos.

Con este punto de arranque, el tema se centra en la Sociedad Anónima. Las relaciones humanas en ella han sido favorecidas a través de medios de información, sugerencias, control e incluso, a veces un derecho de veto a favor del trabajador, más la verdadera integración del trabajador en la Empresa exige la participación en el poder de decisión, que, para el congresista, según parece, sólo puede obtenerse mediante el acceso a la propiedad de las acciones. Preferiblemente dicha atribución ha de hacerse a la colectividad de trabajadores antes que al trabajador individual, ya que de no ser así se perpetuaría la remuneración de servicios prestados más allá de la duración de la relación de trabajo, y asi-

mismo las atribuciones individuales constituirían cuotas de una cuota global única de muy difícil determinación.

Para el comunicante las acciones de la sociedad de trabajo no deben quedar respaldadas por una parte alícuota del capital, porque éstas no podrían circular hasta tanto no se hubiese desembolsado el capital y formado las reservas y porque en caso de disolución sería muy difícil asignar las cuotas de disolución.

Las funciones que corresponden a los productores en la gestión de la Empresa comprenden las decisiones financieras de orden interno por medio de sistemas de información, consulta y control. En el caso de beneficios no repartidos que se mantienen en el activo social, de todas las soluciones propuestas parece la más indicada al congresista la de que tales beneficios aumenten la cuota global de la sociedad de trabajo.

Por último, orgánicamente la sociedad de trabajo debe mantener estructura separada e integrarse mediante representantes en los órganos ordinarios de gobierno de la Sociedad Anónima con los mismos derechos y facultades.—JOSÉ MANUEL ALMANSA PASTOR.

HAGEN, Everett E.: *Some Implications of Personality Theory for the Theory of Industrial Relations*, en «Industrial and Labor Relations Review». Cornell Univ. Press. Vol. 18, núm. 3, abril 1965; 13 págs.

El principio generalmente admitido entre los expertos en relaciones industriales, o aquel que tienden a subrayar o a destacar como más importante, es el de que «las diferencias en la conducta de los grupos [de trabajadores] están causadas por las diferencias en las situaciones con las que se enfrentan» (pág. 339). La tesis de este trabajo es la de que, siendo lo anterior cierto en parte, no hay que olvidar un segundo factor, a saber,

que las diferencias en la personalidad de los grupos o de sus componentes son factores asimismo importantes en su conducta; esto es, que la conducta es explicable tanto por los factores externos al grupo, frente a los que este reacciona, como los factores internos al grupo mismo, que servirían para explicar, por ejemplo, por qué dos grupos reaccionan de forma diversa y aun opuesta ante una misma situación externa.

La tesis se contrasta primero en el campo internacional examinando como ejemplo de relaciones industriales los de Argentina y Japón. En cuanto a la Argentina la tesis es la de que su peculiar sistema de relaciones de trabajo viene en parte influido por el desprecio y la animosidad que entre sí sienten empresarios y trabajadores, de forma que «cada grupo contempla al otro no sólo como competidor, sino como perverso» (pág. 343). En cuanto al Japón, se recalca cómo la relación entre los empresarios y sus trabajadores permanentes tiene un carácter de intimidad personal y de mutuo deber moral y social de los unos para con los otros, de forma que «una relación ím personal y meramente contractual entre el empresario y el trabajador parecería tan inmoral que los trabajadores serían incapaces de funcionar bajo la misma» (página 344).

Naturalmente, las diferencias de personalidad del grupo derivan de los rasgos de personalidad dominantes entre sus miembros, lo que lleva hacia los estadios de formación de la personalidad, que fundamentalmente se hallan en la educación y trato que se recibe en la infancia. Señaladamente las actitudes frente a la autoridad; para unos ésta constituye un estímulo placentero y encuentran una fuente de satisfacción en relacionarse directamente con la persona que la ostenta; para otros la autoridad es fuente de inquietud y hallan en su satisfacción en negociar con ella en tér-

minos de igualdad, a través de su actuación solidaria en el seno de un grupo; finalmente, unos terceros sólo son capaces de contemplar la autoridad como hostil, y sólo hallan su satisfacción en enfrentarse y luchar con ella.

Hay, a continuación, curiosas aplicaciones de esta teoría a determinadas profesiones (por ejemplo, «conducir un camión proporciona más satisfacción a un hombre cuya personalidad se caracteriza por su agresividad abierta o reprimida», por lo que «en conjunto los camioneros probablemente incluyen una mayor proporción de hombres con rasgos agresivos de personalidad que otras ocupaciones»; pág. 350).

La conclusión es una confirmación, tras el análisis, de la tesis inicial: «Las diferencias en la personalidad son causa de diferencias en las relaciones industriales... sin negar la existencia de otras muchas causas» (pág. 351).

Un trabajo, pues, sumamente interesante y sugerente.—M. ALONSO OLEA.

MAZZONI, Giuliano: *La programmazione e la politica sociale della formazione professionale dei lavoratori*. Comunicación al I Congreso Internacional de Derecho Industrial y Social. Tarragona, 1965; 7 págs.

Uno de los puntos esenciales a toda programación social de ámbito nacional es, sin duda, el de la formación profesional de los trabajadores. El profesor Mazzoni advierte el doble interés que el tema presenta en el plano nacional y en el internacional. En el ámbito nacional, la formación profesional se relaciona intensamente con la desocupación, y es materia de interés público prevista en las Constituciones. En el ámbito internacional, los cada vez más estrechos lazos de las naciones europeas en la esfera

económica provocan una densa circulación de mano de obra, cuya calificación profesional es factor importante en la colocación del emigrado.

Desde otro punto de vista, aún más importante es distinguir la formación profesional de los jóvenes y la de los adultos.

A) En la formación de los jóvenes debe distinguirse la formación profesional propia, la enseñanza técnica y profesional y el aprendizaje. Las experiencias demuestran que en unas se da un exceso de teoría y escasa práctica, mientras que en las otras el exceso de práctica anula la enseñanza de base teórica. Por ello es que una virtuosa formación profesional aconseja una preparación escolar de base en un primer período, y una segunda preparación práctica en un período posterior.

B) La formación profesional de los adultos o formación acelerada permite adquirir conocimientos o capacidades técnicas de cualificación superior a los trabajadores que han sobrepasado la edad escolar. Los fines perseguidos con ella, son:

a) Satisfacer las necesidades de la industria, adecuando la capacidad técnica de los trabajadores ocupados a los progresos de la industria.

b) Favorecer la colocación de los trabajadores desocupados.

c) Favorecer la emigración.

Una de las dificultades que surgen es la del sostenimiento del trabajador durante el curso de formación profesional, para lo cual el sistema más seguido es el de la retribución horaria equiparada al salario mínimo de la más baja calificación profesional. Durante el período de formación profesional acelerada la enseñanza de unos métodos y unas técnicas permite operar una selección en orden a los grados de calificación.—**JOSÉ MANUEL ALMANSA PASTOR.**

PROSPERETTI, Ubaldo: *La partecipazione dei Sindacati alla programmazione economica.* Comunicación al I Congreso Internacional de Derecho Industrial y Social. Tarragona, 1965; 8 págs.

Empeñada Italia en un Programa quinquenal de Desarrollo Económico, la cuestión planteada por el profesor Prosperetti es la de la conveniente intervención de los grupos sociales, factor esencial en el desarrollo de un programa, toda vez que éste, en definitiva, permite al ciudadano valorar las posibilidades de su propia iniciativa económica en el marco programado del comportamiento de los Poderes públicos que es garantía de orden en el sistema.

Ahora bien, para la elaboración del Programa se puede seguir, y de hecho se ha adoptado, una tendencia de información por medio de contactos informales no institucionalizados. Sin embargo, si se quiere tener en cuenta para la elaboración programática los intereses que se manifiestan en la comunidad, debe recurrirse a las organizaciones institucionales que legítimamente representan a los intereses sociales. En tal sentido, la participación del Sindicato como exponente de un grupo profesional con intereses colectivos resulta ineludible, debiendo ser elegidos sus representantes por el Sindicato mismo.

En la elaboración del Programa, la participación del Sindicato es importante en la fase técnica o preparatoria, aportando datos y experiencias; en cambio la fase de deliberación definitiva corresponde al responsable poder político del Gobierno y del Parlamento. No obstante, con respecto a la primera fase, técnica o preparatoria, se plantea el problema del pluralismo sindical ante el que a efectos de programación debiera tenerse hacia una conciliación de intereses más generales en unificadora síntesis. En esta orientación se hallan las observaciones presenta-

das por la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores.

Por lo que toca al Proyecto de Programa de enero de 1965, se limita a establecer un mecanismo de consulta entre los poderes públicos y los grupos sociales para aclarar: a) La posición de cada uno de los grupos respecto a los objetivos del Programa. b) Las consecuencias del comportamiento económico de los mismos grupos respecto a tales objetivos.—JOSÉ MANUEL ALMANSA PASTOR.

SERRANO, Marisa: *Empresa, hombre y trabajo*. *Mundonuevo*. Buenos Aires, 1963; 179 págs.

En el prólogo el doctor Juan Llamazares pone de relieve que la autora brinda a empresarios, profesionales y estudiosos una ordenada elaboración de conceptos, íntimamente vinculados al mejor desarrollo de las experiencias obreras y patronales, conducentes a una mejor y mayor producción en comprensiva paz social.

El texto se divide en una introducción y cinco capítulos. En la introducción se pone de relieve como en la época actual la conciencia del valor de la industria, la gravitación social de la misma como fuente de ocupación y de riqueza en el sentido de procurar mayores bienes a mayor número de personas, la elevación de la cultura por el trabajo, a cuya exigencia responde el trabajador, ampliando su saber, son evidentes.

En el capítulo primero, «Trabajo y eficiencia», se estima que el trabajo proporciona al hombre la manera más completa de evolucionar: recrearse en sus propias obras. El valor del trabajo se eleva al considerar que es el único medio para forjar la cultura.

Pero además de un medio para tal fin, pensamos en él como escuela de vida, ya que constituye la expresión natural de

la vida adulta, es condición de progreso por el saber que en su ejercicio se adquiere, por la conciencia social a que obliga y la responsabilidad que demanda.

Por fin, en la apreciación de la tarea, el concepto moderno considera al trabajo siempre *digno*. La responsabilidad de cada cual en su esfera garantiza el nivel de vida, la seguridad y el progreso.

Los héroes actuales son los trabajadores de todo rango que han sido capaces de pensar por sí mismos, y no con esquemas heredados en estos problemas fundamentales. Ellos pueden solamente abatir las formas muertas que pretenden eternizarse en una imposible perenne vigencia. Son los que dignifican el trabajo por suma de esfuerzos, intensidad de acción, fuerza expansiva y creadora.

En el capítulo segundo, «Productividad y eficiencia», se centra el examen en la problemática del grupo: sus estímulos, sus reacciones y sus actitudes, poniendo de relieve lo complejo de sus motivaciones.

Así, se afirma que se presentan dificultades para aceptar la organización moderna del trabajo, pues en ella la consulta directa e indirecta con el personal ha de existir; las comunicaciones han de ser no solamente emitidas, sino valoradas por su eco psicosocial; las promociones, técnicamente realizadas; las líneas de progreso debidamente establecidas alentando las naturales esperanzas, y la política de Empresa, en fin, democrática.

En cuanto a la actitud del individuo en el grupo, se afirma que el comportamiento individual con respecto a la productividad no hace muy a menudo relación con el estímulo económico y sí con el comportamiento del grupo al que se pertenece. El hombre pequeño y débil con relación a la Empresa, busca fuerza protectora en el grupo y responde a las ideas del mismo.

El grupo cree defender intereses vitales (continuidad en el trabajo) produciendo

do lo que considera correcto, y así lo hace en salvaguardia propia.

Los objetivos de la Empresa y los del grupo son distintos. La Empresa tiene un objetivo bien definido económicamente y aún no totalmente definido socialmente en nuestro tiempo. Emplea, pues, el medio económico como estímulo. El hombre tiene necesidades y busca en el hecho de llenarlas seguridad garantizada por la continuidad y, paralelamente, vive su realidad social en la relación grupal que le es necesaria gregariamente y como sostén-fuerza. Con ello es suficiente para admitir que no basta el estímulo económico para levantar la productividad. Se precisan, además, los estímulos morales: la consideración, la valoración de los méritos, la real preocupación por las personas bien individualizadas y reconocidas, son estímulos muy profundos que llevan implícitos valores de coparticipación y actitudes retributivas de profunda raíz vincular.

En el capítulo tercero, «Hombre y Empresa», se define a ésta como una asociación de personas que forman un grupo social institucionalizado, tendente a un fin en el que todos sus componentes participan en diversas medidas y modos. Constituye grupo interno para el «nosotros» que conglera a sus componentes. Configura un grupo externo enfocado desde la macrosociedad. En su estructura se destacan subgrupos coherentes integrados con la totalidad, dependientes unos de otros y en interacción.

En ella existen dos tipos de organización: *la formal*, de la que se explicitan comunicaciones, organigrama determinando roles y ámbitos de acción y política de Empresa; y *la informal*, referida a la manera de sentir, actuar y pensar de grupos solidarios, cuyos componentes suelen pertenecer a distintas secciones.

A menudo la Organización formal y la

informal no coinciden en sus miras. En tales casos el desequilibrio se manifiesta fuertemente. Cuando en gran parte ambas organizaciones coinciden, el equilibrio facilita el cumplimiento de la finalidad del trabajo.

En el capítulo cuarto, «Trabajo y salud mental», se pone de relieve cómo las condiciones en que se desarrolla el trabajo contradicen o favorecen los apremios de las necesidades humanas y hacen positivos o negativos los supuestos básicos de la dinámica grupal.

Tres ingredientes tóxicos para la normalidad funcional del hombre devienen de esta problemática: las tensiones, la frustración y el temor. Las tensiones se definen como una descompensación por la cual se altera el equilibrio emocional. La frustración se la considera como la negación de una satisfacción. El temor es una emoción básica y de salvaguardia, que en una medida normal otorga previsión y prudencia; exacerbado por el peligro real, se convierte en miedo, y acuciado por peligros internos, subconscientes o imaginarios, se convierte en angustia.

Y en el capítulo quinto y final, «Psicología y trabajo», se afirma que el lugar del psicólogo social en la Empresa está determinado por sus funciones: asesorar, investigar y procurar los medios para mejorar o cambiar el clima, la salud de un equipo de trabajo, el comportamiento o rendimiento de las personas. Ha de trabajar estrechamente con la Jefatura de personal, con el Departamento médico y de Asistencia Social, así como ejercer supervisión o actuar con el Gabinete de psicotecnia.

En definitiva, la obra reseñada es interesante en su papel divulgador de ideas y técnicas que cada día adquieren una mayor actualidad. — J. CARRASCO BELINCHÓN.

