

SEGURIDAD SOCIAL Y RELACIONES HUMANAS: SU PROYECCION Y ALCANCE EN EL PROCESO DE INTEGRACION EUROPEA (*)

(*) Por FRANCISCO JAVIER SÁNCHEZ RUIZ-CONSTANTINO, abogado, profesor ayudante de la Universidad de Madrid y titulado en Estudios Europeos por el Instituto "Alcide de Gasperi", de Roma.

PROLOGO Y SISTEMATICA ADOPTADA

Creo que sea ésta una de las primeras veces que se intenta un estudio común sobre dos instituciones de tan diverso origen y naturaleza, sobre Seguridad Social y Relaciones Humanas. Tanto en su concepción metodológica como en su aplicación, práctica y génesis evolutiva, sus postulados responden a exigencias diversas de la realidad social. No obstante, tanto la Seguridad Social como las Relaciones Humanas pueden considerarse unidas, en sus últimas causas, bajo el denominador común de garantizar al trabajador el reconocimiento de su posición y destino frente a posibles eventos que puedan amenazar su estabilidad económica, física y profesional en el campo de la convivencia empresarial.

Los avances que en Seguridad Social han venido produciéndose últimamente en la inmensa mayoría de los países representan un claro exponente de la atención gubernamental prestada a este problema, cuyas soluciones dependen, en cada caso, de las distintas estructuras sociológicas de cada pueblo.

A través del Curso de Perfeccionamiento, seguido en el Instituto de Estudios Europeos "Alcide de Gasperi", de Roma, hemos podido apreciar, en una visión de conjunto, cuál es la realidad económica de Europa, cuáles son los obstáculos que son necesarios soslayar para el logro de una auténtica integración y, sobre todo, cuáles son las instituciones que deben reactivarse para la consecución de estos fines. La realidad económica, política y social de un pueblo responde siempre a sus particulares concepciones de vida, a sus peculiaridades intrínsecas, a su bagaje histórico y afinidades con ideologías dominantes. Pero más allá de estos cauces concretos por los que circula la actividad de cada Estado, existen puntos comunes de contacto, sobre los que puede fundamentarse una acción coordinada de utilidad recíproca. Surge, entonces, el diálogo, las organizaciones supranacionales y los intentos de integración.

Uno de los temas de fundamental importancia que las organizaciones internacionales han tratado y desmenuado es el de la integración del tra-

bajador en esta mecánica evolutiva del diálogo común. El hombre que trabaja, como factor determinante de la política, representa el eje alrededor del cual gira todo el proceso económico de los pueblos. La mejora de sus condiciones de vida, mediante la adopción de salarios justos, provisión frente al infortunio y respeto a su dignidad, inyecta nueva savia a las instituciones que puede consolidar más eficazmente la seguridad y bienestar del trabajador.

A la luz de esta premisa, el presente estudio, cuya extensión y profundidad quedan limitadas a las exigencias de un tiempo mínimo en su elaboración, se circunscribe a la exposición y análisis de la Seguridad Social en el campo internacional, con especial referencia a los principios que anima esta institución en Italia, Francia y España para considerar después su proyección europeística y programas adoptados por las organizaciones internacionales.

La segunda parte de este trabajo está dedicada, íntegramente, a la técnica de las Relaciones Humanas, dada la creciente importancia que un sistemático estudio de las mismas representa en las relaciones empresario-trabajador. La superficialidad empírica con que, en muchas ocasiones, se ha tratado este argumento, ha provocado, en determinados sectores, un cierto movimiento de crítica o desinterés. Sin embargo, y como señala, muy acertadamente, Enzo Cataldi, "sólo a través del alma de quien trabaja se podrá comprender en su justo significado el trabajo humano. Sólo a través del estudio de la personalidad del trabajador se podrá evitar hacer del trabajo el ídolo delante del cual toda nuestra espiritualidad permanece humillada, aniquilada y embrutecida".

Después de desarrollar sus principios, veremos qué debe entenderse por Relaciones Humanas, cuáles fueron sus orígenes, cuáles son las directrices a seguir y cuáles pueden ser los resultados a obtener, sin olvidar las aportaciones al Convenio Internacional sobre la Organización Humana en la Economía Industrial, como un primer paso en la consideración del problema, a nivel supranacional.

Finalmente, tanto para los profesores del Instituto de Estudios Europeos "Alcide De Gaspari", que a través de sus lecciones han podido darme la pauta a seguir en el examen de estos puntos, como para el agregado laboral de la Embajada de España en Italia, que desde el primer momento puso su más decidida colaboración y aportación bibliográfica al presente estudio, mi gratitud y reconocimiento.

Roma, junio de 1966

PRIMERA PARTE

CAPITULO I

SEGURIDAD SOCIAL

A) *Conceptos y preliminares*

El término “Seguridad Social” fue empleado por primera vez, según se afirma en una cita de DURANAL, recogida por PROSPERETTI, en el año 1819, cuando SIMÓN BOLÍVAR afirma que los puntos básicos del mejor sistema de Gobierno son el bienestar, la seguridad social y la seguridad política.

En este concepto de “Seguridad Social”, en sentido amplio, se hallan comprendidas otras instituciones afines que la doctrina de los distintos países ha ido perfilando separadamente, tales como los seguros sociales, función asistencial, formación profesional, etc.

Es interesante observar, como luego veremos, que en la multiplicidad de sistemas seguidos, así como en la evolución y perfeccionamiento de los principios reguladores de esta institución, cualquier sistema que pueda adoptarse representa la conciencia de una época determinada bajo el empuje de determinadas fuerzas. Es inútil pretender, como señala PALERMO, que las nuevas instituciones sociales deben realizar siempre el máximo ideal de justicia y de orden. En definitiva, como apunta muy bien GUIDO MARIA BALDI, la selección entre varios posibles sistemas no constituye, en línea lógica, un “prius”, sino que descende de una anterior selección filosófica y religiosa. Una vez aceptada una concepción de vida que justifique ciertos valores y presuponga determinados juicios, habrá dos actitudes de programación: la coercitiva, mediante la creación de un Ministerio “ad hoc”, y la orientativa, dejando libertad de selección para adoptar sistemas eclécticos entre las diversas configuraciones y tipos extremos de Seguridad Social. Abundando en este criterio, precisa tenerse

en cuenta la distinción que el profesor PROSPERETTI hace entre Seguridad Social y protección social. La primera, como medio que tiende a la igualdad de las condiciones de partida en un sistema fundado inicialmente sobre la gestión privada, y la segunda, como organización para garantizar la participación de todos los ciudadanos en la vida de la comunidad.

B) *Doctrinas Pontificias sobre Seguridad Social*

De fundamental importancia en la elaboración de los modernos sistemas de Seguridad Social puede considerarse la doctrina social de la Iglesia a través de las Encíclicas Pontificias.

LEÓN XIII, en la encíclica "Rerum Novarum", hace una afirmación de carácter general, abogando por la "intervención estatal para la promoción del bien común".

Pero es, sobre todo, PÍO XI, en sus tres encíclicas "Divini Redemptoris", "Quadragesimo Anno" y "Casti Connubii", donde se trazan las directrices a seguir para la adecuación de un sistema justo de Seguridad Social.

En la encíclica "Divini Redemptoris" afirma PÍO XI que "no se puede decir que se haya satisfecho a la justicia social si los obreros no tienen asegurado su propio sustento y el de sus familias con un salario proporcionado a este fin... si no se toman precauciones en su favor, con seguros públicos y privados para el tiempo de vejez, de enfermedad o de paro".

En la "Quadragesimo Anno" se refiere PÍO XI a la "Rerum Novarum": "Mientras vacilaban los principios liberales que, hacía tiempo, impedían toda obra eficaz de gobierno, la "Rerum Novarum" obligó a los pueblos mismos a favorecer, con más verdad y más intensidad, la política social. El fruto de este trabajo ininterrumpido e incansable es la promoción de una nueva legislación desconocida por completo en los tiempos precedentes que asegura los derechos sagrados de los obreros, nacidos de su dignidad de hombres y de cristianos; estas leyes van tomando a su cargo la protección de los obreros, principalmente de las mujeres y de los niños, su alma, salud, fuerzas, familia, casa, oficina, salarios, accidentes de trabajo."

En la "Casti Connubii" se afirma que "no bastando los subsidios privados, toca a la autoridad pública suplir los medios de que carecen los particulares en negocios de tanta importancia para el bien público, como es el que las familias y los cónyuges se encuentren en la condición que conviene a la naturaleza humana".

Pío XII expresa también su preocupación social en distintas ocasiones. Así, en la alocución a los funcionarios del Instituto Nacional de Previsión español con motivo del Cincuentenario de este Organismo, dice: "No hay quien no reconozca que los Seguros Sociales pretenden ensanchar la zona de los derechos de los que carecen de ellos, entrando, a velas desplegadas, por los campos de la justicia."

Pero es en el Mensaje de Navidad de 1950 donde Pío XII se pronuncia más abiertamente sobre la Seguridad Social. "Nos hemos señalado, dice, la lucha contra el paro y el esfuerzo hacia la Seguridad Social, bien entendida como una condición indispensable, para unir todos los miembros del pueblo en un solo cuerpo." Más adelante, en el mismo Mensaje, dirá Pío XII que "la aspiración siempre más profunda y más general hacia la Seguridad Social, no es más que el eco del Estado de una humanidad, en la cual en cada pueblo, muchas cosas que eran o parecían tradicionalmente sólidas, se han hecho vacilantes e inciertas".

Cerramos esta breve referencia a las encíclicas papales, con la doctrina de Juan XXIII, contenida en la "Mater et Magistra". "Los sistemas de Seguros Sociales y de Seguridad Social, dice el Pontífice, pueden contribuir eficazmente a una redistribución de la renta total de la comunidad política, según criterio de justicia y de equidad, y puede, por tanto, considerarse como uno de los instrumentos para reducir los desequilibrios, en el tenor de vida, entre las varias categorías de ciudadanos."

EUGENIO PÉREZ BOTIJA considera ocho puntos fundamentales sobre Seguridad Social, en la Encíclica "Mater et Magistra":

- 1.º Dualismo terminológico y conceptual entre Seguridad Social y Seguros Sociales.
- 2.º Conexión de una y otros con los seguros agrícolas.
- 3.º Complementación de seguros estrictamente laborales con los seguros familiares.
- 4.º Equiparación de agricultura e industria a efecto de disfrutos de prestaciones.
- 5.º Evitar, en general, grandes desniveles de las prestaciones.
- 6.º Utilizar la Seguridad Social como instrumento de reducción de estos desniveles.
- 7.º Servirse, asimismo, de la Seguridad Social como instrumento de redistribución de la renta nacional.
- 8.º Considerar la Seguridad Social como un medio para alcanzar la justicia y la equidad.

Los párrafos de las encíclicas citadas demuestran la constante preocupación de la Iglesia que, a través de los tiempos y a medida que las circunstancias sociológicas, políticas y económicas de cada pueblo hacen modificar sus estructuras de vida, va aconsejando, con extrema objetividad y prudencia, la posición del Estado frente a la solución de los problemas sociales. La repercusión e influencia de la doctrina pontificia se hace sentir en las legislaciones positivas, orientadas, cada vez con mayor precisión de fines, a una justa sistematización de la asistencia al trabajador.

CAPITULO II

LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL PLANO INTERNACIONAL

A) *Evolución y diversidad de sistemas por ramas de Seguros Sociales.*

La evolución que la Seguridad Social ha registrado en la regulación legislativa de los distintos países, así como en su aplicación práctica, presenta un signo favorable de realizaciones y progresos. Recoge A. ZELENKA las vicisitudes de este desenvolvimiento afirmando que la Seguridad Social se ha desarrollado últimamente no sólo en Europa, América y Oceanía, sino en países como China, India, Irán, Israel, etc. Otros países, como Afganistán, Indonesia y Tailandia, vienen elaborando planes bastantes adelantados sobre Seguridad Social.

Por lo que se refiere a Africa del Norte y a todos los países de lengua francesa al Sur de Sahara, tienen una legislación de Seguridad Social. En Nigeria, se aplica el sistema de previsión basado sobre el mecanismo del ahorro obligatorio y otros países como Ghana, Kenia y Tanganika, están considerando la posibilidad de una solución análoga, mientras el Sudán tiende a un plan de Seguros Sociales.

Los sistemas seguidos varían, como se ha dicho más arriba, por razones políticas y económicas. En general, en el caso de adoptar el sistema de servicio público, el régimen único es aplicado a todos los beneficiarios indistintamente. El Servicio Nacional de Sanidad en el Reino Unido, las pensiones nacionales en los países escandinavos y en el Canadá, son muestras de un régimen uniforme. Igualmente, representan este régimen los seguros sociales obligatorios como los de invalidez, vejez y supervivencia en Estados Unidos y Suiza; Seguridad Social en Islandia, seguros de vejez y supervivencia en los Países Bajos, etc. En otros países, como Austria, Bélgica, Alemania, Francia, etc., varias ramas de la Se-

guridad Social de los trabajadores independientes son objeto de regímenes especiales.

a) *Riesgos profesionales.*

En general, la cobertura de los riesgos profesionales es, por naturaleza y tradición, la rama más difundida de la Seguridad Social. Muchos países, en vía de desarrollo, sustituyen las obligaciones directas del empresario por un régimen de Seguridad Social que comprenda, principalmente, la enfermedad y la maternidad. En los países industriales existen varias tendencias; algunos prefieren la responsabilidad del empresario, integrándola en la obligación de una aseguración privada, mientras que otros instituyen una rama especial de Seguros Sociales.

b) *Sanidad.*

En materia de sanidad, se hacen notables esfuerzos para llegar a una solución satisfactoria. La naturaleza de estas medidas son distintas, según se trate de países desarrollados o países en vías de desarrollo.

En los países desarrollados, la solución varía de país a país. La innovación más importante es la del Reino Unido que ha instituido el Servicio Nacional de Sanidad. Su costo, sin embargo, es muy elevado: en el año fiscal 1959-60, los gastos a título de curas médicas representaban el 31 por 100 del producto nacional bruto. En Francia en 1959, este costo era del 2 por 100 y llegaba al 2,3 por 100, comprendiendo el costo de la asistencia médica a las víctimas de guerra. Este sistema, con algunas reservas, ha sido también instituido en Rusia. En otros países como Dinamarca, Israel y Suiza, el seguro de enfermedad es facultativo y subvencionado por el Estado. En Estados Unidos el seguro de enfermedad es enteramente libre y las actuaciones parciales son debidas a los contratos colectivos y a la previsión individual.

En los países en vías de desarrollo, se arbitran soluciones a la escasez de médicos y de personal sanitario. En algunos de estos países, la asistencia médica a los trabajadores recae directamente sobre el empresario; en otros, sin embargo, como Irán, existen servicios propios, o bien, como en Birmania, India, Libia y Túnez, la asistencia es prestada por un

Servicio Público de Sanidad, en un sistema mixto con los Seguros Sociales.

c) *Invalidez temporal.*

Las indemnizaciones por invalidez temporal de origen no profesional es una de las primeras prestaciones de Seguridad Social. En la mayor parte de los países europeos está instituida una indemnización que varía de las veintiséis a las cincuenta y dos semanas. La mayoría de los países sudamericanos han seguido la misma solución. En otros Estados, como Dinamarca, Israel y Suiza, la mencionada solución está prevista en los seguros facultativos. Es interesante, en este punto, el sistema alemán que garantiza a los trabajadores enfermos el salario completo de seis semanas.

d) *Maternidad.*

Las prestaciones de maternidad siguen, por regla general, el mismo régimen. El trabajo de la mujer casada debe conciliar exigencias diversas. La legislación austríaca de 1960, por ejemplo, concede a la mujer un permiso, no pagado, por un año, después del parto, y tiene derecho, después de haber agotado la indemnización prestada por el seguro, a la indemnización especial del 50 por 100 al 100 por 100 de la indemnización de desocupación.

e) *Vejez, invalidez y supervivencia.*

Las pensiones de vejez, invalidez y supervivencia son tratadas muy diferentemente en los distintos países. La obligación directa del empresario en este sector no es frecuente; solamente las viejas legislaciones peruana y colombiana imponían esta obligación a los grandes empresarios. Actualmente hay un solo caso de legislación positiva en este sentido, la de Liberia, donde la ley de 1960 ha dispuesto que las pensiones de vejez sean a cargo directo del empresario.

f) *Régimen de pensiones.*

El régimen de pensiones (seguro) existe en la mayor parte de los

países, sobre todo sudamericanos, a excepción de Guatemala, Haití, Honduras, Salvador y Venezuela. La función social de las pensiones ha encontrado una nueva expresión en la legislación de la postguerra, con la introducción de pensiones mayores para los asegurados casados, fórmula casi desconocida en la Seguridad Social clásica.

g) *Pensiones de invalidez.*

Las pensiones de invalidez han seguido un camino análogo a las de vejez. La nueva legislación suiza de 1960 prevé la invalidez no profesional. Alemania, Francia, Rusia y Checoslovaquia distinguen dos categorías de invalidez: invalidez profesional e invalidez general. La reducción profesional y el procurar una nueva ocupación al inválido son objetos de consideración avanzada por las legislaciones de los Estados Unidos y Suiza.

h) *Pensiones de viudedad.*

En cuanto a las prestaciones a la viuda, la mayor parte de las legislaciones las subordina a la presunta imposibilidad de trabajar. En otro caso, tienen derecho a una pensión temporal o a un plus por la muerte del cónyuge, a fin de facilitar su adaptación a su nueva situación económica. Otros países, como Alemania y Austria, conceden pensiones incondicionadas.

i) *Indemnizaciones por desocupación.*

Las indemnizaciones por desocupación o desempleo existen, por regla general, en países industrializados como el Canadá, Estados Unidos, Japón, etcétera. Prevén estas legislaciones el desempleo tecnológico y la adaptación del trabajador a nuevas ocupaciones, lográndose, en este sentido, sorprendentes avances. El desempleo es un problema que preocupa a los Sindicatos de todos los países. Una importante contribución, en el plano internacional, es el artículo 56 del Tratado Constitutivo de la C.E.C.A., del que nos ocuparemos más adelante.

j) *Prestaciones familiares.*

Las prestaciones familiares representan la rama más reciente de la

Seguridad Social. En la actualidad, son pocos los países de Europa que no disponen de un régimen de prestaciones familiares. En Rusia está en vigor y consiste en pluses periódicos a las familias numerosas y a las madres. Las legislaciones de Argentina, Bolivia, Chile y Uruguay en la América Latina, prevén este tipo de prestaciones.

B) *La Seguridad Social en Francia.*

Los primeros esfuerzos para mejorar en Francia la mejora parcial de las condiciones sociales fueron los de la Sociedad de Socorros Mutuos, que cubrían a sus miembros contra los riesgos de enfermedad y vejez. Junto a esta forma de previsión libre, se desarrolló una legislación de protección social que no era aplicable sino a ciertas categorías profesionales bien determinadas.

El plan de Seguridad Social establecido por las Ordenanzas de 1945 ha coordinado y organizado todas las instituciones tendentes a la mejora de las condiciones sociales. Esta unidad de la Seguridad Social ha hecho posible la reagrupación de los Organismos preexistentes, la refundición de las legislaciones anteriores y la generalización de ciertas prestaciones reservadas anteriormente tan sólo a los trabajadores asalariados.

Junto al "régimen general" aplicable a los asalariados de las profesiones no agrícolas que no dependan de un régimen especial, subsisten regímenes diversos, como el de los asalariados de la agricultura, de los mineros, de los ferroviarios, de los funcionarios y de los militares. Los asalariados se hallan cubiertos contra los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, percibiendo subsidios familiares. Los elementos no asalariados de la población son beneficiarios de las prestaciones familiares que establece la legislación común.

Representan un factor de gran importancia en el plan de Seguridad Social las sociedades mutualistas, los regímenes complementarios y los servicios de ayuda social.

La sociedad mutualista concede una protección complementaria al asegurado, en forma de prestaciones que se añaden a las atribuidas por el régimen obligatorio de Seguros Sociales.

Los regímenes complementarios son aquellos de previsión y de retiro a los que pueden pertenecer ciertas categorías de trabajadores. Sus beneficios completan las prestaciones por el régimen normal de Seguridad Social.

Las Organizaciones de Ayuda Social están abiertas a los elementos de:

la población desprovistos de seguros suficientes y excluidos de los beneficios de los seguros obligatorios.

a) *Régimen administrativo.*

El régimen administrativo de la Seguridad Social francesa comprende, de una parte, los Servicios Centrales con funciones de dirección e inspección, y de otra, las Cajas, dotadas de personalidad civil y autonomía financiera, encargada de la gestión. La política general sobre Seguridad Social corresponde al Ministerio de Asuntos Sociales, que se encuentra asistido, en esta misión, por una Dirección General de Seguridad Social. Existe, igualmente, y dependiendo de la mencionada Dirección General, el Cuerpo de Inspección General de Seguridad Social, encargado de la vigilancia y cumplimiento de las actividades propias de cada Organismo, así como de las Obras e Instituciones subvencionadas.

Las Cajas desarrollan todas las atribuciones de gestión que lleva consigo la aplicación de las distintas legislaciones. Todas ellas dependen de la Caja Nacional de Seguridad Social.

b) *Recursos económicos.*

Los recursos de la Seguridad Social en Francia proceden exclusivamente de las cotizaciones. El Estado, en general, no interviene en la financiación de este régimen. Las cotizaciones están calculadas sobre bases comparables, fijándose un arreglo a las remuneraciones reales y los tipos aplicables son el 16 por 100 del salario básico para los Seguros Sociales; el 3 por 100, como tipo medio, para accidentes de trabajo, y un tanto alzado, por acuerdo ministerial, según la parte de renta que se considere, para las prestaciones familiares.

c) *Prestaciones.*

Las prestaciones cubren, según la Ordenanza de 4 de octubre de 1945:

- 1.º Los riesgos de seguros sociales propiamente dichos —enfermedad, invalidez, vejez y fallecimiento— y las cargas de maternidad.

- 2.º Los riesgos profesionales —accidentes y enfermedades— y su prevención.
- 3.º Los subsidios familiares.

Asimismo, la Prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, la Acción Sanitaria y la Asistencia Social garantizan dentro del sistema de Seguridad Social francesa la estabilidad de los trabajadores en orden a la conservación o recuperación de su capacidad de trabajo.

c) *La Seguridad Social en España.*

Siguiendo la enunciación de principios que informan las instituciones de Seguridad Social en algunos de los distintos países europeos, vamos a considerar, en sus líneas fundamentales, el sistema español.

a) *Principios programáticos.*

Las bases del ordenamiento positivo sobre Seguridad Social en España están contenidas en la Declaración X del Fuero de Trabajo, de 9 de marzo de 1938; el artículo 28 del Fuero de los Españoles, de 17 de julio de 1945, y el Principio IX de la Ley de Principios Fundamentales del Movimiento Nacional, de 17 de mayo de 1958.

b) *Fuero del Trabajo.*

La Declaración X del Fuero del Trabajo está redactada en los siguientes términos: “La Previsión proporcionará al trabajador la seguridad de amparo en el infortunio. Se incrementarán los Seguros Sociales de vejez e invalidez, maternidad, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, tuberculosis y paro forzoso, tendiendo a la implantación de un Seguro total. De un modo primordial, se atenderá a dotar a los trabajadores ancianos de un retiro suficiente.

c) *Fuero de los Españoles.*

En su artículo 28 dice que “el Estado español garantiza a los traba-

jadores la seguridad de amparo en el infortunio y les reconoce el derecho a la asistencia en los casos de vejez, muerte, enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo, invalidez, paro forzoso y demás riesgos que puedan ser objeto de Seguros Sociales”.

d) *Ley de Principios Fundamentales del Movimiento Nacional.*

El Principio IX afirma que “todos los españoles tienen derecho: a una justicia independiente, que será gratuita para aquellos que carezcan de medios económicos; a una educación general y profesional, que nunca podrá dejar de recibirse por falta de medios materiales; a los beneficios de la asistencia y Seguridad Social, y a una equitativa distribución de la renta nacional y de las cargas fiscales. El ideal cristiano, de la justicia social, reflejado en el Fuero del Trabajo, inspirará la política y las leyes”.

e) *Características generales del Sistema de Seguridad Social. Organización.*

Enumeraremos a continuación, sintéticamente, los principales rasgos que forman el Sistema de Seguridad Social en España.

La Seguridad Social y su política general corresponde al Ministerio de Trabajo, del cual depende la Dirección General de Previsión y Organismos de naturaleza jurídica diversa como el Instituto Nacional de Previsión, Instituto Social de la Marina, Servicio de Reaseguro y Accidentes del Trabajo, Instituciones de Previsión Laboral y Universidades Laborales. Del Ministerio de Hacienda depende la Dirección General de Clases Pasivas, y del Ministerio de Educación Nacional, el llamado Seguro Escolar.

f) *Beneficiarios.*

Según la base V de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, el área de protección alcanzaba a los trabajadores autónomos, socios-trabajadores, servidores domésticos, estudiantes, funcionarios y extranjeros; de estos últimos, en primer lugar, aquellos que son equiparados a los nacionales (hispanoamericanos, portugueses, filipinos, andorranos y brasileños), y

en segundo lugar, los pertenecientes a otras nacionalidades, de acuerdo con la reciprocidad pactada en Tratados Internacionales.

g) *Prestaciones.*

Las prestaciones son o bien sanitarias desde el punto de vista preventivo, curativo o reeducativo, económicas, por incapacidad laboral y muerte, o bien prestaciones que cubran necesidades económicas que alteren la normal estructura familiar. No existe un período mínimo de cotización para las prestaciones sanitarias. Al transcurrir las treinta y nueve semanas que, como máximo concede, por año natural, el Seguro de Enfermedad, pasa a la respectiva Mutualidad Laboral del interesado la prestación de los beneficios económicos de la pensión de Larga Enfermedad.

En la actualidad se ha reforzado la ampliación asistencial y sistematización unitaria, así como la previsión defensiva y superación del concepto de riesgo, para proteger el daño por sí mismo, sea cual fuera la causa que lo produzca. La medicina preventiva se halla salvaguardada en España por los Servicios Médicos de Empresa, en coordinación con el Instituto de Medicina y Seguridad del Trabajo.

h) *Financiación.*

Las cuotas son a cargo de la Empresa y del trabajador. El Estado contribuye con una cuota compensadora anual. La cuota de la Empresa es, por regla general, el doble de la que corresponde al trabajador. En el Mutualismo Laboral la cuota representa una parte del salario. En el Seguro de Accidentes de Trabajo, la cuota se fijará en función de los riesgos a los que es sometido el trabajador.

i) *Gestión.*

La estructura de los órganos gestores se inspira, según GALLA VALLEJO, en tres principios: autogobierno, descentralización de servicios y descentralización funcional. Como órganos de vigilancia, existen en España la Inspección General de Servicios del Instituto Nacional de Previsión, la Inspección Nacional del Mutualismo Laboral, Inspección Técnica de Trabajo e Inspección Técnica de Previsión Social.

En líneas generales, puede afirmarse que el nuevo régimen de Seguri-

dad Social en España se caracteriza por una uniformidad relativa de las prestaciones, incorporando a los interesados a la gestión. La desaparición del espíritu de lucro y saneamiento financiero son otros presupuestos de la actual Seguridad Social española.

d) *La Seguridad Social en Italia.*

Expongamos ahora, brevemente, tal y como hemos perfilado los principios generales que forman la Seguridad Social en Francia y en España, algunas de las características del sistema italiano.

a) *Organización.*

Existen dos tipos de órganos gestores: los Institutos Unitarios, antes de derecho público para trabajadores dependientes, y las Federaciones de Cajas Mutuas, cuyo órgano local es autónomo. La Administración está basada en la autonomía de los organismos gestores y el control de aplicación de todas las normas en materia de trabajo y previsión social es ejercido por los Inspectores Provinciales de Trabajo.

b) *Beneficiarios.*

Se consideran beneficiarios los trabajadores dependientes, principales categorías, de trabajadores autónomos, con todas las profesiones libres, los empleados públicos y los empresarios cuyas dimensiones económicas no sobrepasan determinados límites.

c) *Prestaciones.*

Existe el principio de proporcionalidad de las prestaciones respecto a la cuantía de las cotizaciones. Los riesgos cubiertos son los de invalidez, vejez y muerte, enfermedad y maternidad, seguro especial contra la tuberculosis, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

d) *Financiación.*

El sistema financiero descansa, en su mayor parte, sobre la empresa. En los seguros de invalidez, vejez y supervivencia, existe una cotiza-

ción—base destinada a la capitalización y una cotización—integrativa, al Instituto.

e) *Posibilidades de reforma.*

La doctrina propugna la conveniencia de una reforma del sistema de Seguridad Social en Italia, simplificando el número de Seguros Sociales y exonerando a las empresas de las grandes cargas que les supone la financiación de los Seguros Sociales.

Igualmente, se aboga por la unificación de los Institutos aseguradores y de las cotizaciones que deberían ser expresadas en un tipo global, que representara un porcentaje del salario.

El sistema de administración y de identificación de los aseguradores es también susceptible de reforma, según BIKKAL, “al deber permitir una rápida concesión de las prestaciones, sin engorrosas tramitaciones y pérdidas de tiempo para los interesados y para la administración del organismo asegurador”.

Asimismo, el campo de aplicación parece que deba ser idéntico para todas las ramas de Seguros Sociales y el círculo de beneficiarios determinado con arreglo al mismo criterio en todas las cosas.

En 1960, el ministro SULLO, se inclinaba ya por la unión de los cuatro institutos: Instituto Nacional del Seguro de Enfermedad (INAM), Instituto Nacional de Previsión Social (INPS), Instituto Nacional del Seguro contra Accidentes de Trabajo (INAIL) e Instituto Nacional de Previsión y Asistencia de los Dependientes del Estado (ENPAS).

CAPITULO III

PROYECCIÓN EUROPEA DE LOS PRINCIPIOS DE SEGURIDAD SOCIAL

A) *Características y evolución.*

Con la terminación de la segunda guerra mundial, se abren nuevos horizontes en la regulación internacional de los principios de Seguridad Social. Si bien, con anterioridad existían ya las Convenciones Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, no se había llegado a una sistemática ordenada de los principios generales que habrían de formar una concepción unitaria de Seguridad Social, a nivel europeo.

Los tratados bilaterales entre los distintos países, contribuyeron, en gran medida, al refuerzo de los instrumentos de cohesión en este plano. Los principios de reciprocidad, igualdad de trato, territorialidad y equivalencia que eran observados en estos Convenios internacionales, representaban un paso decisivo para la armonización y coordinación de sistemas.

Pero ha sido, fundamentalmente, en la postguerra, cuando se han desarrollado, con contornos más definidos, las bases sobre las que se apoyaría toda una normativa de la Seguridad Social. Las Recomendaciones de Filadelfia de 1944 sobre garantías y medios de la asistencia médica, fraguaron una parte importante en la adopción de criterios uniformes. Muchos de los principios contenidos en estas Recomendaciones, han tenido consagración formal en la Convención núm. 102, sobre la norma mínima de Seguridad Social, adoptada en 1952, por la Conferencia Internacional del Trabajo, a la que más adelante nos referiremos.

Algunos autores, como MAZZONI y GRECHI, en Italia, señalan la importancia que, para esta evolución, representó el Plan Beveridge en Inglaterra.

Este Plan prevé la extensión de los Seguros Sociales a toda la población, cualquiera que sean las condiciones individuales de sus componentes. Propugnaba la unificación y simplificación de los Seguros Sociales y Servicios Asistenciales, consiguiéndose, así, una mayor homogeneidad, mejores condiciones económicas en su administración e indiscutibles ventajas para los beneficiarios. Podemos resumir, en tres principios, de acuerdo con MAZZONI y GRECHI, las directrices más importantes del Plan Beveridge.

- 1.º Beneficios fijos, independientes del fondo anterior a la producción del evento.
- 2.º Contribuciones obligatorias, a cuota fija, e independientes de los medios del asegurado.
- 3.º Dependencia del Ministerio de Protección Social en lo que se refiere a la regulación normativa y política general.

Se prevé, igualmente, el pago de una sola cuota por cada asegurado, a un único fondo de seguros sociales que llevaría consigo las prestaciones de todos los beneficios concedidos al trabajador. De esta forma, el Plan intenta una mayor economía en la administración y costo, además de la lógica simplificación de trámites lucrativos y cobertura de todas las necesidades individuales.

En general, e independientemente de la influencia que el Plan pudie-

ra tener sobre los principios de otros sistemas, la evolución de los Seguros Sociales en Europa viene caracterizada por una extensión, siempre creciente, de los seguros sociales y de las prestaciones correspondientes, dando un impulso a la prevención y asistencia sociales.

b) *Seguridad Social en la C.E.E.*

El Tratado de Roma dedica 12 artículos a la regulación de la política social, dentro del ámbito de la comunidad. El artículo 118 traza, con amplitud de fines, los postulados generales al asignar a la Comisión el deber de “promover una estrecha colaboración entre los Estados miembros, en el campo social, especialmente en lo concerniente a la ocupación, el derecho al trabajo y las condiciones de trabajo, la formación y el perfeccionamiento profesional, la seguridad social, la protección contra el infortunio y las enfermedades profesionales, la higiene del trabajo, el derecho sindical y los convenios colectivos entre empresarios y trabajadores”.

Se concede también a la Comisión la posibilidad de actuar, cerca de los Gobiernos, con suficiente autoridad, para realizar una armonización consistente en el desarrollo social de los grupos menos privilegiados, mediante una política constructiva. Naturalmente, que una armonización adecuada entre todos los países de la Comunidad exigiría un idéntico porcentaje de la renta nacional, reservada a la promoción de fines sociales, siempre y cuando la citada renta tenga unas bases comparables y homogéneas.

Como, muy agudamente, observa Charles VAILLON, la armonización no se trata de una simple coordinación de legislaciones existentes, ni de una unificación de diversos sistemas nacionales. Consiste, fundamentalmente, en una búsqueda sistemática de equivalencias, entendiéndose por equivalencias el alineamiento progresivo de niveles de protección, concedidos en cada uno de los países de la Comunidad, sobre el nivel más favorable a los trabajadores. No obstante, para la consecución de estos fines, no puede olvidarse la necesidad de mantener, a niveles comparables, el costo global de la Seguridad Social en cada uno de los países. En 1960, el volumen de gastos de la Seguridad Social, valorado en porcentajes de renta nacional, era el siguiente:

Luxemburgo: 17,3
Alemania: 17

Bélgica: 14,6
Francia: 16,1
Italia: 14,9
Holanda: 13,4

La creación de un Organismo coordinador para realizar y actualizar las legislaciones internas de cada Estado, en materia de Seguridad Social, representaría, sin duda, un notable avance en la unificación de sistemas.

Además del artículo 118 del Tratado, anteriormente transcrito, debemos considerar, como punto muy importante para el desenvolvimiento de la política social comunitaria, la eliminación de obstáculos a la libre circulación de las personas, contenida en el artículo 3. Indudablemente, la libre circulación, como expresa el artículo 48, "implica la abolición de cualquier discriminación fundada sobre la nacionalidad, entre trabajadores de los Estados miembros, por lo que respecta al empleo, la retribución y las otras condiciones de trabajo".

Las garantías de protección social al trabajador, como medio coadyuvante para favorecer su libre circulación, dentro de la Comunidad está sancionada en el artículo 51 del Tratado que confiere al Consejo de Ministros el deber de adoptar "en materia de Seguridad Social", las medidas necesarias para la circulación de trabajadores, realizando un sistema que asegura a los trabajadores emigrantes sus derechos a:

- 1.º El cúmulo de todos los períodos tomados en consideración por las distintas legislaciones laborales, sea para el nacimiento y conservación del derecho a las prestaciones, o para el cálculo de éstas.
- 2.º Al pago de las prestaciones a las personas residentes en los Estados miembros.

Este artículo establece, pues, una base de auténtica coordinación en materia de Seguridad Social, si bien su alcance e importancia no quedan circunscritas a su contenido práctico, sino que, con un criterio más amplio, están determinadas por el indudable adelanto que se supone abría las fronteras de la protección al trabajador, en consideración a sus mismas necesidades vitales, independientemente del lugar o país donde desarrolle su actividad.

Pero quizá sea en el Título III de la Tercera Parte del Tratado, donde con más claridad y precisión se perfilan las grandes líneas de la política social de la Comunidad Económica Europea. De los artículos 117

a 122 para las disposiciones sociales y del 123 al 128 para el Fondo Social Europeo y la Formación Profesional, se desprende toda una programática de disposiciones normativas, cuyos frutos, en muchos aspectos, corresponden ya a una realidad, en el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador.

El artículo 117 afirma la necesidad de promover el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida que puede lograrse de dos modos: o bien directamente, con la puesta en marcha de los procedimientos previstos en el Tratado y su consecuente armonización de sus disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas, o bien indirectamente, como un corolario de la integración económica del Mercado Común.

Independientemente de lo preceptuado en el artículo 51, más arriba comentado, el Consejo de Ministros de la Comunidad queda facultado para “confiar a la Comisión—a tenor de lo dispuesto en el artículo 121—funciones relativas a la realización de medidas comunes, en particular por lo que respecta a la Seguridad Social de los trabajadores emigrantes”.

El movimiento de armonización contenido en el espíritu y en la letra del Tratado de Roma, sobre los principios en que ha de descansar la Seguridad Social en los Estados miembros de la Comunidad, no debe ser solamente una consecuencia normal de la integración económica, se requieren, por el contrario, criterios propios de sustantividad en los procedimientos adoptados. La inclusión del costo de las prestaciones de Seguridad Social en la determinación del costo salarial, es uno de los presupuestos para el desarrollo de una acción coordinadora.

Cuando el artículo 117 habla de armonización en el progreso, se pregunta el profesor Leon ELI-TROCLET, si se trata de una armonización global o, más bien, de una armonización sectorial. Añade, a continuación, que no puede tratarse de una armonización sectorial, dado que no puede concebirse que uno de los seis Estados reduzca los beneficios distribuidos en un cierto sector para acercarlos a aquellos previstos en las legislaciones de los otros cinco países. Es imposible, por ejemplo—sigue diciendo—que Francia reduzca los pluses familiares, como es imposible que Alemania o Bélgica disminuyan las pensiones de vejez.

El tipo de armonización global no es fácil; sin embargo, afirma TROCLET, que los objetivos de las organizaciones profesionales son determinadas por un complejo de condiciones económicas, sociológicas e históricas particulares. Más adelante, volveremos sobre este problema y veremos sus posibilidades de solución, a través de un estudio de conjunto

sobre las principales directrices de las Organizaciones Europeas que ahora estamos considerando.

c) *Seguridad Social en la C.E.C.A.*

Los principios informadores de los Convenios Internacionales sobre Seguridad Social, cuya enunciación se contiene en el apartado a) del capítulo III de la primera parte del presente estudio, representaron una pauta formulación del Tratado de París.

A tenor de lo que dispone el artículo 3 de dicho Tratado, "las Instituciones de la Comunidad deben... e) promover el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de la mano de obra, prometiendo su igualdad en el progreso, en cada una de las industrias en que es empleado". La declaración genérica, contenida en este artículo, responde a la necesidad de dar forma a principios ya constatados en el pensamiento político y sociológico.

La preocupación por la armonización de las instituciones sociales puede observarse en el número 5 del artículo 46, cuando dispone que "para orientar la actuación de los Estados miembros, la Comunidad debe reunir las informaciones necesarias, requisito indispensable para todo intento de coordinación".

Los problemas de fijación de salarios y determinación de trabajo, son enunciados en los artículos 67, 68 y 69 del Tratado de París. El artículo 68 establece que el modo de fijación de salario y de las prestaciones no son comprendidos en el Tratado, con reserva de las disposiciones siguientes. Entre éstas, la número 5 dice así: "Cuando una modificación, en uno de los Estados miembros, de las disposiciones relativas al financiamiento de la desocupación y sus consecuencias, o bien una variación de salarios, produce los efectos del artículo 67, párrafos 2 y 3 (desequilibrio grave en los costos de producción), la alta autoridad puede aplicar las disposiciones previstas en dicho artículo." Igualmente, el número 4 del artículo 69 se ocupa de las remuneraciones y de las condiciones de trabajo entre trabajadores nacionales y emigrantes, a fin de que la Seguridad Social no represente un obstáculo al movimiento de la mano de obra.

Veamos ahora, para completar el examen de la regulación internacional de Seguridad Social, los puntos de mayor trascendencia, contenidos en la Carta Social Europea.

d) *La Carta Social Europea.*

Mientras que la convención Europea de los Derechos del Hombre, firmada en Roma el 4 de noviembre de 1950, consagra los derechos civiles y políticos, la Carta Social Europea, suscrita en Torino el 18 de octubre de 1961, hace una declaración de los derechos sociales y económicos, como otro de los objetivos fundamentales del Consejo de Europa.

El derecho a la Seguridad Social viene desarrollado en el artículo 12 de la Carta: "Para asegurar el ejercicio efectivo del derecho a la Seguridad Social, las partes contratantes se comprometen:

- 1.º A establecer o mantener un régimen de Seguridad Social.
- 2.º A mantener el régimen de Seguridad Social a un nivel satisfactorio, al menos igual al necesario para la ratificación de la Convención Internacional del Trabajo, número 102, concernientes a las normas mínimas de Seguridad Social.
- 3.º A esforzarse por elevar el régimen de Seguridad Social a un nivel más alto.
- 4.º A adoptar, mediante acuerdos bilaterales o plurilaterales, o con otros medios, y con la reserva de las condiciones establecidas, las medidas necesarias para asegurar:
 - a) La igualdad de trato entre los ciudadanos de cada una de las partes contratantes y los de otras partes, por lo que respecta a los derechos de Seguridad Social, comprendidas las convenciones de las ventajas acordadas por las legislaciones de Seguridad Social, como los desplazamientos que las personas protegidas podrán efectuar en el ámbito de los territorios de las partes contratantes.
 - b) La concesión, el mantenimiento y el restablecimiento de los derechos a la Seguridad Social, con medios como la totalización de períodos de seguros o de empleo, cumplidos conforme a la legislación de cada una de las partes contratantes".

La Convención Internacional del Trabajo núm. 102 a que se refiere este artículo, considera todos los aspectos de la Seguridad Social, teniendo presentes nociones comunes a la mayoría de las legislaciones nacionales. Trata, fundamentalmente, de los Estados de necesidad de asistencia médica, enfermedad, desocupación, vejez, infortunio, plus familiar, maternidad, invalidez, muerte del padre de familia, etc.

La regulación de la Seguridad Social, en la Carta Social Europea, no

es demasiado extensa; de ahí que en diciembre de 1963, los Estados miembros del Consejo de Europa, establecieron dos acuerdos provisionales sobre la materia que nos ocupa. No obstante, la influencia de la Carta en el horizonte europeo es manifiesta y notable. La Carta, dice el profesor BALDI, confeccionada más por prácticos que por filósofos, puede ser considerada como una victoria de la filosofía y del derecho.

E) *La Seguridad Social en el futuro europeo.*

A través de los principios que forman la Seguridad Social, en distintos países, hemos seguido, en el presente estudio, la exposición de aquellas instituciones características de los sistemas en vigor. En su formulación teórica, hemos visto también la actitud adoptada por las Organizaciones Internacionales y la preocupación de las mismas por dotar al trabajador de las mejoras y garantías necesarias, a fin de procurarle un nivel de vida, concorde a las naturales exigencias de la dignidad humana.

Las legislaciones internas de cada Estado prevén soluciones diversas, como diversos son también los postulados sociales que germinan en el planteamiento del problema. Sin embargo, existen numerosos puntos de coincidencia, no sólo en cuanto a los fines que, lógicamente, deben ser los mismos, sino en cuanto a los medios empleados.

Dificultades de orden administrativo o burocrático pueden entorpecer el desarrollo e incluso incidir peligrosamente sobre el sistema adoptado. La diversidad de Seguros Sociales, por otra parte, así como de entidades gestoras, pluralidad de tipos de cotización, etc., exigen una regulación unitaria que, al simplificar trámites y acelerar, por tanto, la prestación de los servicios sociales, representa un sistema ágil, sencillo y eficaz.

Desde el punto de vista de la situación internacional, la armonización en el acercamiento de las legislaciones internas, ofrece dificultades notables, al menos en un futuro próximo. La proliferación de los regímenes complementarios de Seguridad Social, los sistemas fragmentarios, intereses profesionales, etc., juegan un importante papel en contra de la armonización.

Creemos, sin embargo, que el camino recorrido, era, quizá, el más difícil de superar. La actividad social desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo, Comunidad Económica Europea y Comunidad Europea del Carbón y del Acero, así como la preocupación social

demostrada por el Consejo de Europa, ha influido favorablemente el movimiento de coordinación.

Los acuerdos bilaterales y multilaterales que sobre Seguridad Social han sido suscritos en los últimos años entre casi todos los países, para la protección de las condiciones de vida a los trabajadores emigrantes, han venido madurando principios únicos, internacionalmente adoptados, de una cierta sistemática integracionista, en el actual intento de purificación.

SEGUNDA PARTE

CAPITULO I

RELACIONES HUMANAS

A) *Consideraciones previas y antecedentes históricos.*

La Revolución Industrial, a mediados del siglo XVIII, representa un cambio radical de las estructuras económicas. La insuficiencia del capital individual para la creación y promoción de nuevas empresas llevaba consigo la necesidad de arbitrar nuevas fórmulas recurriendo al capital anónimo y provocando la consiguiente separación entre trabajo y capital. La desaparición de los antiguos Gremios y el cambio total de las antiguas categorías profesionales de maestros, oficiales y aprendiz, son otras consecuencias del advenimiento de la máquina, cuyo costo debe ser sufragado por elementos extraños a la jerarquización misma del trabajo. La escisión entre trabajo y capital despersonalizaba ya el contacto, para sustituir al empresario individual por ese otro ente —la monstruosa Sociedad Anónima como se ha llamado—, con lo que las relaciones laborales quedan desprovistas de su antiguo sentido humano.

Antes de la primera guerra mundial se consideraba al trabajador, únicamente desde el punto de vista de su integración en el proceso productivo, prescindiendo totalmente de los factores humanos que pudiera comprender su personalidad. La obra de Frederick Winslow Taylor, ingeniero estadounidense, representa el eje central de la racionalización del trabajo. El elemento más importante del "Taylor Sistem" es el cronometraje de los movimientos del operario (tiempos muertos, reposo, interrupciones, etc.). El hombre, como un apéndice de la máquina, era despojado de toda posible consideración a los factores determinantes de su personalidad.

Habría de ser más adelante, en el año 1927, cuando un psicólogo, tam-

bién estadounidense, Elton Mayo, frente a un grupo de estudiosos, realizara en la Western Electric Company, de Chicago, los primeros intentos para la definitiva superación del Taylorismo. Surge la Psicología Industrial con la afirmación de que el trabajador no debe ser considerado como una especie de máquina operante en un cierto ambiente físico. Por el contrario, el hombre debe ser el punto principal del proceso productivo. Como apuntan BARDOSCIA y SACCO, la desventura, la indiferencia y el cinismo con que, muchas veces, son tratados los seres humanos que detentan el poder económico o político contrastan con los principios que deben servir de base a una justa sociedad moderna.

B) *Concepto y definición de Relaciones Humanas.*

La primera pregunta que se impone es: ¿Qué son las Relaciones Humanas? Las Relaciones Humanas representan una técnica, no estando, por tanto, encuadrada en el saber científico. La ciencia suministra solamente los medios y auxilios necesarios para racionalizar su sistema de aplicación. Distinguen BARDOSCIA y SACCO la ciencia, la técnica de aplicación y la filosofía:

- a) “La ciencia abstrae y analiza, define los hechos, los clarifica en virtud de concepto por ella establecidos y llega de este modo a las leyes. Las leyes de una ciencia son conciliables con otras leyes de diversas ciencias; una sola ciencia no puede explicarlo todo.”
- b) “La técnica de aplicación es la utilización de conocimientos científicos para la consecución de ciertos fines. Mientras la ciencia es analizada y abstracta, la técnica de aplicación es sintética y concreta.”
- c) La filosofía representa el conocimiento de las cosas por sus últimas causas.

Recordemos, en este punto, la clasificación expuesta por el profesor RUIZ GIMÉNEZ en la Cátedra de Filosofía del Derecho de la Universidad de Salamanca: En la pirámide de los sabores humanos, por lo que se refiere a la teoría del conocimiento, distinguía, en primer lugar, el conocimiento empírico o simple percepción de las cosas a través de los sentidos. Un paso más, al tratar de explicarnos las causas que motivan los fenómenos, nos lleva al conocimiento científico. La ciencia abstrae y deduce. En un último estrato, podríamos situar el saber filosófico que,

como se dice más arriba, entraña el conocimiento de las cosas a través de sus causas últimas. Hasta aquí, las tres formas del conocimiento racional. Existe, sin embargo, otra posibilidad en el campo del conocimiento humano; el saber sobrenatural, en el que la Fe sustituye a la razón.

En un sentido estricto, definen BARDOSCIA y SACCO las Relaciones Humanas como “la técnica aplicativa que, basándose en el conocimiento científico y filosófico, tiende a conseguir la máxima satisfacción de aquellos que participan activamente en la actividad de una empresa”.

F. J. ROETHLISBERGER, uno de los colaboradores de ELTON MAYO, define así las Relaciones Humanas en la empresa: “Conjunto de datos que resulta del estudio de situaciones concretas de los hombres que trabajan en el seno de una determinada organización de la actividad humana; el punto de vista y los métodos que caracterizan este tipo de estudios y los resultados obtenidos, ya sean bajo el aspecto de mejoras en las técnicas para provocar cambios o para perfeccionar sistemas.”

c) *Ciencias que intervienen en el estudio de las Relaciones Humanas.*

Los problemas del factor humano lógicamente tienen estrecho contacto con la fisiología, que considera al hombre como organismo viviente; la psicología, que lo ve como individuo pensante, y la sociología, que lo considera como sujeto de relación. La Economía y la Historia aportan también valiosos datos en el conocimiento de las Relaciones Humanas. Veamos, brevemente, la influencia de cada una de estas ciencias.

a) *Fisiología del Trabajo.*

Es la parte de la Medicina que estudia los hechos biológicos del hombre en su actividad laboral. Un campo intermedio entre Fisiología y Psicología es aquel de la Psicofisiología que examina ciertos fenómenos fisiológicos, como la actividad endocrina, funciones vegetativas, etc., en relación con determinados estados psicológicos elementales como los estados afectivos, actividad instintiva, etc.

b) *Psicología.*

1.º Estudia las respuestas del individuo a ciertos estímulos externos.

El objeto de esta ciencia son aquellos estados y hechos que se producen en la conciencia del individuo, conscientes y subconscientes. La Psicología del Trabajo —añaden BARDOSCIA y SACCO— surgió en Estados Unidos antes de la primera guerra mundial.

2.º Igualmente, es de gran importancia la Psicología Social, dentro del campo de la Psicología experimental y la Antropología cultural, que estudia el conjunto de modelos o arquetipos de comportamiento, de símbolos o valores que constituyen los llamados “arquetipos culturales”.

c) *Sociología.*

Es la ciencia que estudia los hechos sociales y las relaciones entre individuos y grupos. Los fundadores de esta ciencia, AUGUSTO COMPTE y HERBERT SPENCER, la concibieron como una investigación de las leyes que rigen la estructura y evolución de la sociedad humana. Para el estudio de las relaciones humanas es indispensable la aportación científica de la Sociología industrial.

d) *Economía e Historia.*

Es obvia la aportación que estas dos ciencias representan para el estudio de las Relaciones Humanas. De las distintas estructuras económicas depende, en muchos casos, la adopción de sistemas diversos. La Historia, igualmente, juega un importante papel en la constatación de hechos determinantes, cuya importancia condiciona, a veces, la actitud a seguir.

b) *Relaciones Humanas y Conocimiento del Hombre.*

a) *Trabajo y personalidad.*

Las Relaciones Humanas, como muy acertadamente señala ELEUTERIO BOGANELLI, son el medio para satisfacer la exigencia innata de encontrar en el trabajo un medio de elevación y de perfeccionamiento personal. El hombre —sigue diciendo— tiene la necesidad de apoyar en el trabajo las exigencias fundamentales de la propia personalidad. La falta de satisfacción de las exigencias fundamentales de la personalidad humana origina frecuentemente complejos de frustración, de los cuales derivan

sentido de inferioridad, inhibiciones, timidez, irritabilidad, desobediencia, rebelión, etc.

b) *Temperamento, carácter y personalidad.*

Según BOCANELLI, cuya exposición sobre Psicología de las Relaciones Humanas seguiremos en el presente apartado, el hombre se compone de dos partes, una física y otra espiritual. Cada operación del espíritu está condicionada por el cuerpo y, a su vez, se reflejan en el cuerpo muchas condiciones del espíritu.

La materia orgánica responde a la constitución. El conjunto de funciones orgánicas que influyen sobre la actividad espiritual constituyen el "temperamento"; el "carácter" está condicionado por la acción modificativa ejercida sobre el temperamento y, principalmente, sobre las funciones intelecto-volitivas del mundo externo y del "Yo" consciente; la "personalidad" es la individualidad de la conciencia en cuanto que puede distinguirse de cualquier otra.

PENDE considera la personalidad psicofísica humana como una pirámide cuadrangular, cuya base representa el patrimonio hereditario, y las cuatro caras, los aspectos morfológicos, funcional, ético-afectivo e intelectual del individuo. En el aspecto funcional reviste extraordinaria importancia el temperamento dominante.

Enunciaremos, brevemente, la clasificación que hace BOCANELLI de las distintas clases de temperamento, señalando las características psíquicas de cada uno de ellos y omitiendo, por su menor importancia para nuestro estudio, la consideración morfológica de los diversos tipos.

c) *Clases de temperamentos endocrinos.*

Atendiendo a la acción hormonal prevalente, pueden distinguirse los siguientes:

1.º *Hipotiroideo*: Inteligencia de tipo analítico. Escasa voluntad. Apatía, timidez y depresión. Lentitud de movimientos.

2.º *Hipertiroideo*: Inteligencia intuitiva vivaz y brillante. Facilidad al entusiasmo. Fácil cansancio. Crisis de pesimismo. Inconstancia. Impeparatividad.

3.º *Hiposurrenal*: Inteligencia precoz y superior a la media. Resistencia al trabajo mental. Depresión. Fácil cansancio.

4.º *Hipersurrenal*: Inteligencia activa. Optimismo. Agresividad. Tendencia a la libertad. Autonomía de pensamiento.

5.º *Hipopituitario*: Inteligencia retardada con escaso poder de concentración. Voluntad débil. Sugestionabilidad, inestabilidad y timidez. Escasa resistencia al trabajo muscular.

6.º *Hiperpituitario*: Inteligencia media, fundamentalmente objetiva y analítica. Poca capacidad de abstracción y de síntesis. Voluntad enérgica. Temperamento frío, agresivo y dominador. Rebelde.

7.º *Hipogenital*: Inteligencia normal. Timidez. Escaso espíritu combativo. Humor depresso.

8.º Inteligencia de tipo práctico muy activa. Voluntad fuerte. Tendencia a la expansividad y altruismo.

Apunta BOCANELLI que sobre estos temperamentos pueden operarse interferencias de orden físico con repercusión directa sobre las funciones psíquicas, tales como las intoxicaciones endógenas y exógenas, traumas, variaciones meteorológicas, reflejos condicionados, etc.

d) *Frustraciones del trabajador.*

Los principios de las Relaciones Humanas han influido, notablemente, según la mayoría de los psicólogos, en el progreso higiénico (somático y mental) de la colectividad empresarial. Las "empresas", dice MAIER, han comprendido ya la necesidad de curar la salud física de sus dependientes, y comienzan ahora a preocuparse también de su salud mental.

La relación entre frustración y agresividad, señala GIORGIO RESTA, es una de las más seguras adquisiciones de la psicología moderna. En el trabajador, la frustración puede dar origen a una actitud agresiva, bien hacia la empresa, bien hacia el público. Se pregunta el citado autor cuáles pueden ser las causas de frustración del trabajador. Entre otras, tiene especial relevancia las limitaciones de la libertad en el ámbito del puesto de trabajo, así como las insuficientes concesiones al dependiente para expresar opiniones y puntos de vista.

La falta de exigencias primarias, como los recursos económicos o de exigencias éticas, como aspiración a la justicia y respeto de su personalidad, pueden originar las dos consecuencias inminentes de toda frustración, que son la rebelión y la "legítima defensa" del trabajador.

GIORGIO RESTA representa gráficamente en estas dos circunstancias las relaciones dirigente-dependiente:

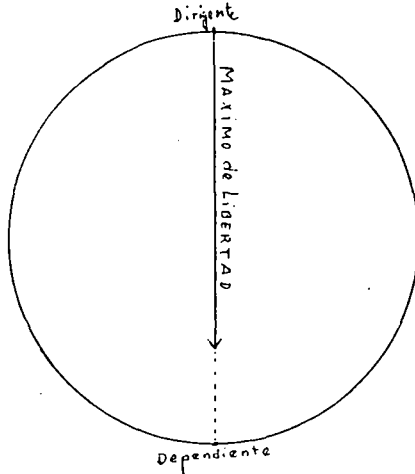


Figura 1

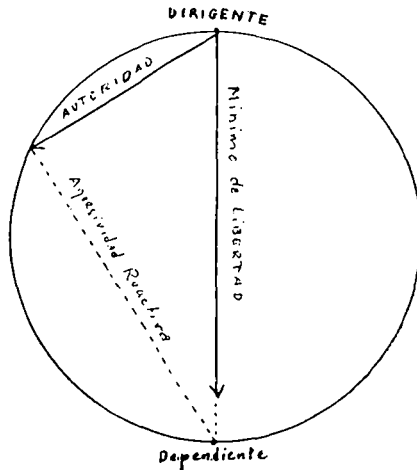


Figura 2

En la figura 1 podemos observar una relación entre los dos sujetos de la prestación laboral, en la que las órdenes del dirigente dejan al dependiente el máximo de libertad posible dentro de la obligación de un orden.

En la figura 2, al constreñir la libertad del dependiente, se produce

una agresividad reactiva que será tanto mayor cuanto más intensa sea la presión ejercida sobre la libertad individual del dependiente.

CAPITULO II

HACIA UNA METODOLOGÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS

a) *Alcance.*

En la consideración simplicista de las Relaciones Humanas se han sufrido errores lamentables. La superficialidad de los estudios iniciales, de una parte, y la deformación de su contenido por efecto de excesivos folletos de divulgación, de otra, han influido desfavorablemente sobre su auténtico significado.

Uno de los errores más comúnmente aceptados es el creer que las Relaciones Humanas representan solamente un medio idóneo para la productividad. Si partimos de este supuesto, lo máximo que llegaremos a obtener es una caricatura de las Relaciones Humanas. La consecución de una mayor productividad es un corolario lógico, pero no un fin del conocimiento del factor humano. Generalmente el "capitán de empresa" las Relaciones Humanas como fin no las comprende. Una concepción elemental le hace creer, como señala Torija, que el trabajador sólo responde al "Pan y Palo". J. A. C. BROWN afirma que "si se empieza por aceptar que los únicos incentivos del trabajador son el dinero y el temor, semejante conducta se antoja incomprensible". Es una realidad demostrada que la productividad de un trabajador no hay que buscarla tanto en el trabajador mismo como en las personas que lo dirigen.

Otro de los errores clásicos en Relaciones Humanas es de creer que su contenido se reduce a una divulgación de normas de buena educación para lograr una más tranquila convivencia social. No cabe duda de que la educación civil entra en el programa de Relaciones Humanas, pero constituye una parte ínfima de su contenido total.

Afortunadamente, parece que se habla de Relaciones Humanas menos y que la moda ha sido superada por una efectiva investigación. Intentemos considerar algunos aspectos del problema y buscar la traducción de principios válidos en la realidad empresarial. La industria progresista

y creadora —decía HENRY FORD— deberá consagrar en el porvenir tanta atención al factor humano como antes a la máquina.

B) *Colaboración en la Empresa.*

Para conseguir la colaboración del empleado o dependiente se necesita lo que se ha llamado “eficiencia de empresa”. Se entiende por “eficiencia de empresa” el hecho de utilizar ciertas dosis de factores productivos, consiguiendo, por este medio, el máximo resultado útil. Entre estos factores productivos se encuentra el factor humano, cuya utilización no es realizable si la Dirección de la empresa no solicita la colaboración del dependiente con medios idóneos que respeten siempre su personalidad.

Hay que distinguir entre colaboración y obediencia. La colaboración es la participación a un fin común; la obediencia es una simple adherencia a un comportamiento debido, sin tener en cuenta la finalidad de esta actitud. La obediencia que solamente puede obtenerse mediante reglamentos rígidos influye perniciosamente en la Empresa. Debe ser un producto de la colaboración y no de los reglamentos, ya que por la colaboración, la obediencia se supera y se comprende. Afirma BARDOSCIA que cuanto es debido sobre el plano de la obediencia debe ser también querido sobre el plano de la colaboración. Esta divergencia entre comportamiento debido y comportamiento querido viene a determinar lo que se llama “moral del trabajador”.

a) *Factores de colaboración.*

Seguimos a BARDOSCIA y SACCO, que sostienen el error que supone pensar que es solamente la retribución económica la causa de la colaboración. La colaboración se obtiene —dicen los citados autores— por la aplicación de un complejo de factores extraños, algunas veces, a la propia empresa.

“Varias escuelas científicas —añaden— han estudiado diversas técnicas en la dirección del personal. Se debe recordar, sobre todo, la máxima de que “la única cosa inmutable en el mundo es el hecho de que los hombres cambian.” Se consideran factores de colaboración:

— La consideración personal (retribución, posibilidad de ascensos).

- Las relaciones con el superior directo.
- El cometido personal en la Organización de la Empresa (adecuación del contacto directo, regularidad en el empleo, etc.).
- Condiciones psicofísicas del trabajo (ambiente)
- Satisfacción en el trabajo (falta de fatiga y de monotonía).
- Relaciones con los compañeros de trabajo.
- La integración en la empresa.

b) *Frustración y colaboración.*

Cuando no es posible alcanzar un mínimo de satisfacción en el trabajo, aparece el sentimiento llamado de “frustración”, del que ya nos hemos ocupado antes. La ira es la primera reacción de la frustración, aunque existen también otros como la resignación, la fijación o la regresión. Sin embargo, muchas veces la frustración responde a creaciones subjetivas. DIVE BROW que “la frustración no es un valor absoluto; un hombre o una mujer son, a menudo, frustrados cuando hay un profundo desvarío entre aquello que ellos tienen y aquello que se creen con derecho a tener. Paradójicamente, el grado de descontento es inversamente proporcional a la proximidad de la meta deseada, así, cuando más alcanzable aparece la meta, tanto más grande es el descontento de no conseguirla”.

c) *Principios generales de convivencia entre Dirección y empleados.*

BARDOSCIA y SACCO señalan los siguientes:

- Reconocer, a los demás, los mismos derechos personales de que se goza.
- Reconocer, a los demás, una autonomía de decisión en el ámbito de sus propios derechos.
- Reconocer la capacidad y legitimidad de un juicio diverso del propio.
- Reconocer la sustancial equidad de un acuerdo libremente pactado.
- Rechazar el uso de la fuerza para apoyar pretensiones no derivadas de un derecho.
- Suspender el juicio negativo sobre actitudes ajenas hasta no estar cierto de las causas que las produjeron.

- Rechazar la ambigüedad como medio para eludir una clara expresión de la propia opinión.
- Cumplir los compromisos contraídos.

Como puede observarse, son principios generales de carácter elemental. Principios de convivencia que necesitan de una efectiva sistematización práctica.

d) *Selección de personal.*

Las fuentes de selección del personal pueden ser diversas, según los países, características de la empresa, etc. El sistema de las recomendaciones no es tan censurable como a primera vista parece, siempre y cuando la recomendación sea hecha con conciencia y utilizada con discernimiento.

Los requisitos para una adecuada selección de personal descansan sobre el examen de las dotes técnicas y las dotes de carácter del aspirante. Muchas veces las empresas se resisten a contratar a personas de fuerte personalidad, pensando que son demasiado poco "malcables". Le rechazan a los hombres de "personalidad" para evitar fricciones, olvidando que la personalidad es directamente proporcional a la eficiencia.

Los procedimientos de selección más usuales son las oposiciones, exámenes psicotécnicos, etc. Cuanto más impersonal sea el criterio de selección, como ocurre en las oposiciones, más posibilidades de error puede haber en la elección.

e) *Reactivos psicológicos o "tests".*

La determinación de las diversas actitudes psicológicas de los individuos mediante pruebas especiales han sido estudiados principalmente por J. MCKEEN CATTEL en América (1890); STERN, en Alemania; BINET y TOLOUSE, en Francia; DRECREOLY, en Bélgica; CLAPAREDE, en Suiza; DE SANTIS, en Italia; HELMANS, en Holanda; ROSSOLIMO, en Rusia, etc.

El término "mental test" fue introducido por CATTEL. Con el "test" no se pretende valorar la capacidad de una persona, sino sólo algunos síntomas de dicha capacidad. Entre los "test" más importantes se citan el de aptitudes que mide la capacidad potencial del individuo; el de eficiencia,

que mide la capacidad actual, y los llamados "tests" proyectivos. Dice RAPAPORT que los procedimientos proyectivos son aquellos en los cuales los sujetos activan y espontáneamente estructuran una situación determinada, revelando los principios que forman su actividad psicológica.

f) *Formación del personal.*

El adiestramiento y formación del personal es uno de los objetos más importantes en el campo de las Relaciones Humanas y en el de la Productividad. Las empresas deben procurar, por todos los medios a su alcance, el perfeccionamiento técnico de sus empleados, a través de la concesión de facilidades e incluso apoyo económico, que pueden colmar los deseos de superación cultural y técnica del dependiente. Afortunadamente, numerosas empresas han comprendido esta utilidad y desarrollan ya, con resultados favorables, esta actividad.

c) *Cometidos y valoración de mérito.*

Según BARDOSCIA y SACCO, se entiende por cometido un complejo de responsabilidad, deberes y condiciones de trabajo, que viene confiado, normalmente, a un dependiente o grupos de dependientes. La equidad retributiva debe presidir el criterio de valoración de los cometidos.

Mientras la valoración del cometido se refiere a una entidad impersonal, la valoración de los méritos requiere el examen individual del trabajador con sus específicas cualidades físicas y psíquicas. Por la valoración del mérito, pueden verse las cualidades personales del trabajador y las manifestaciones de su rendimiento en la misión encomendada. Son diversos los criterios de valoración que pueden seguirse:

- A) Valoración libre (personnel appraisal).
- B) Valoración por hechos significativos.
- C) Valoraciones graduatorias: Única-Múltiple de grupos.

En la valoración libre como, en general, en cualquier tipo de valoración que se aplique se debe neutralizar la componente subjetiva de la persona llamada a "valorar". La valoración por graduatorias consiste en relacionar las cualidades de los dependientes, entre sí, o de grupos de dependientes.

En la valoración de los méritos, dice el profesor DI COLLOREDO, debe

huirse de la común aceptación, “a ciegas”, del juicio que emite el jefe directo. Razones de simpatía o antipatía, así como razones de índole subjetiva, pueden involucrar su capacidad de juicio y objetiva percepción de las personas a sus órdenes. La valoración perfecta no puede ser nunca un acto absolutamente objetivo, sino que está sujeta a inevitables impresiones, clichés estereotipados en la mente de quien juzga; es necesario el parecer de diversas personas para obtener un juicio perfecto.

El juicio que puede emitir el jefe directo se refiere, por lo general, únicamente a la relación hombre-trabajo realizado. Sin embargo, puede darse que este hombre sea un malísimo mecanógrafo y un excelente filósofo, o viceversa. De aquí la importancia del encuadramiento del hombre en el trabajo más concorde con sus aptitudes.

H) *Ambiente de trabajo.*

En la prestación laboral es elemento indispensable un apropiado ambiente físico de trabajo. Aparte de una racional distribución del horario, deben tenerse en cuenta otros factores como la eliminación de ruidos, calefacción o refrigeración, y, sobre todo, evitar la monotonía. Escribe PROUDHON que “el aburrimiento, más que el hambre, es el origen de los disturbios sociales”. La monotonía del trabajo, siguen diciendo BARDOSCIA y SACCO, destruye totalmente el espíritu de iniciativa, de responsabilidad, de fantasía, de raciocinio y de todo lo que es inteligencia y personalidad. El verdadero origen de la monotonía es la falta de pasión por el propio trabajo. La monotonía puede existir lo mismo para un director general que para un operador de máquinas.

I) *Dotes de mando.*

Denominamos dotes de mando a aquellas que consideramos indispensables en las personas con la facultad de emitir órdenes. CARRARD distingue las siguientes:

- Conocimientos de los hombres.
- Objetividad.

Dentro de este apartado, debemos considerar los aspectos desastrosos para las relaciones laborales cuando el jefe no juz-

ga en base a principios generales. El comprender errores, la autoeducación y dominio del resentimiento en los dañosos complejos de inferioridad deben ser otras tantas cualidades del jefe.

- Seguridad.
- Iniciativa.
- Eficiencia.
- Decisión.

La decisión es la última etapa del proceso intelectual que conduce al acto de voluntad.

- Responsabilidad.
- Saber mandar.

El arte de mandar debe ser aprendido en la teoría y perfeccionado en la práctica. La orden de mando debe ser clara, impersonal, adecuada y razonable. El tono de la orden debe ser también adecuado.

J) Sanciones.

Según un acertado sistema de Relaciones Humanas, las sanciones al personal, desde las simples amonestaciones, deben ser razonadas con explicaciones que pongan al sujeto en condiciones de autojuzgarse. Deben evitarse los estados de cólera en el que impone la sanción. (Recordemos la distinción que hace BOCANELLI entre cólera roja, más explosiva que duradera, y cólera blanca, que fácilmente puede dar entrada al resentimiento.) Igualmente, debe huirse de todo género de amenazas.

No se debe olvidar, concluye BOCANELLI, que el trabajador lleva cada día a su lugar de trabajo el bagaje de sus dolores, de las dificultades que encuentra para vivir, de los disgustos familiares, de la hostilidad de que puede ser objeto dentro y fuera de su ambiente de trabajo. Puede tener, exactamente igual que sus superiores jerárquicos, días en los que es particularmente irritable y menos dispuesto al trabajo. Es necesario tener muy en cuenta estas situaciones si se quiere proceder en armonía con un buen programa de Relaciones Humanas.

κ) Indices de disciplina y actividad.

Es interesante la aportación del profesor NICOLA AN TOMORO sobre la

medición de algunos fenómenos, tales como los índices disciplinarios y de actividad en un sistema de Relaciones Humanas.

a) *Indice del sistema disciplinario.*

La empresa, en relación con cada uno de sus empleados, tiene, como es lógico, pronunciamientos favorables y desfavorables. Representemos, gráficamente, dichos pronunciamientos:

pf 1 = elogio escrito o verbales.

pf 2 = compensaciones económicas, premios.

pf 3 = ascensos.

De donde:

$$Pf = pf\ 1 + pf\ 2 + pf\ 3$$

Representemos ahora los pronunciamientos desfavorables o contrarios:

pe 1 = amonestaciones.

pe 2 = censuras.

pe 3 = despido.

De donde:

$$Pe = pe\ 1 + pe\ 2 + pe\ 3$$

Dada la diversa importancia de cada una de las categorías de pronunciamientos (favorables o contrarios), se atribuye a cada uno un determinado peso:

pf 1 y pc 1 = peso 1

pf 2 y pc 2 = peso 2

pf 3 y pc 3 = peso 3

De lo que se deduce que:

$$Pf = pf\ 1 + 2\ pf\ 2 + 3\ pf\ 3$$
$$\text{y } Pc = pc\ 1 + 2\ pc\ 2 + 3\ pc\ 3$$

El índice del sistema disciplinario se obtiene de la relación entre la

diferencia de pronunciamientos favorables y contrarios y la suma de los mismos pronunciamientos, o sea:

$$id = \frac{Pf - Pc}{Pf + Pc}$$

Este índice varía de 0 a ± 1 .

Casos límites:

- Si Pf es igual a Pc, el resultado es cero. Es decir, el punto de equilibrio.
- Si Pf es cero, el resultado es -1 máximo en contra.
- Si Pc es cero, el resultado es $+1$ máximo a su favor.

Para una mejor comprensión, reproducimos el ejemplo que cita el profesor AUTAMORO:

PRONUNCIAMIENTOS

FAVORABLES			CONTRARIOS		
Categ.	Pronunciamiento	N.º casos	Categ.	Pronunciamiento	N.º casos
1	Elogios	80	1	Amonestaciones	25
2	Compensaciones, p r e - mios	180	2	Censuras	70
3	Ascensos	40	3	Despidos	5

Considerando el presente cuadro como el resultado del sistema disciplinario de una empresa, durante un año, tendremos que el índice disciplinario se obtendrá del siguiente modo:

$$Pf = 80 + 2 \times 180 + 3 \times 10 = + 360 + 120 = 560$$

$$Pc = 25 + 2 \times 70 + 3 \times 5 = 25 + 140 + 15 = 180$$

De donde, aplicando la fórmula dada, tendremos:

$$\text{Índice disciplinario} = \frac{560 - 180}{560 + 180} = \frac{380}{740} = 0,513.$$

b) *Índice de actividad.*

El índice de actividad se compone del tipo de iniciativa y el tipo de ingenio.

1. *Tipo de iniciativa.*

Está determinado por la intensidad de las intervenciones efectuadas por los dependientes en las reuniones profesionales, como expresión de un cierto grado de interés por la empresa.

$$\text{Tipo de iniciativa} = T_s = \frac{\text{INTERVENCIONES}}{\text{Reuniones}} = \frac{I}{R}$$

$$= \frac{\text{Número medio de dependientes que asisten}}{N}$$

T_s varía de 0 a 1, no admitiendo valores negativos.

2. *Tipo de ingenio.*

Representamos, gráficamente, las intervenciones de los dependientes, según que se trate de intervenciones simples o intervenciones que contengan una propuesta, para distinguir después las propuestas aceptadas de las no aceptadas.

INTERVENCIONES			
Simples	Propuestas		
	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="border-right: 1px solid black; padding: 2px;">Aceptadas (favorables)</td> <td style="padding: 2px;">No aceptadas (contrarias)</td> </tr> </table>	Aceptadas (favorables)	No aceptadas (contrarias)
Aceptadas (favorables)	No aceptadas (contrarias)		

Consideremos:

P = número de propuestas aceptadas.
 p = número de propuestas no aceptadas.

$$\text{Tipo de ingenio} = T_g = \frac{P}{P + p}$$

El resultado varía de 0 a 1.

Una vez obtenidos los tipos de iniciativas y de ingenio, podemos enunciar el índice de actividad:

$$\text{Índice de actividad} = \frac{ts + tg}{2}$$

El resultado oscila de 0 a 1, y si tg o ts es igual a cero, el índice de actividad es nulo.

CAPITULO III

LAS RELACIONES HUMANAS Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O. I. T.)

A) *Resoluciones de la O. I. T. sobre Relaciones Humanas*

El desarrollo de las Relaciones Humanas en el ámbito internacional y su reconocimiento explícito o implícito por parte de los Organismos supranacionales es una realidad del momento actual. Hacia 1950 se comenzó a considerar su importancia y toda la opinión pública, a través de congresos, publicaciones y encuestas, se interesó por este problema. Como ya hemos apuntado, la superficialidad de los estudios iniciales y diferencias sociales, históricas y políticas de cada pueblo hicieron de las Relaciones Humanas un proceso de evolución lenta. A esto debe añadirse la dificultad existente para medir la mayor o menor utilidad de un sistema de Relaciones Humanas, ya que, en este punto, como afirma el profesor COLLORADO, son muy difíciles de lograr resultados que convengan a los técnicos, acostumbrados, por lo común, a mediciones cuantitativas y no cualitativas. Medir las modificaciones del comportamiento humano no es, ciertamente, una tarea fácil.

La instauración de "relaciones más humanas" ha sido uno de los fines de la actividad desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo. La declaración de Filadelfia, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1944, establecía que "todos los seres humanos, cualquiera que sea su raza, sus creencias o su sexo, tienen el derecho de

perseguir su progreso material y su desarrollo espiritual en la libertad y la dignidad”.

En el plano específico de las Relaciones Humanas, la Organización Internacional del Trabajo se ha ocupado del mejoramiento de relaciones entre grupos de individuos no solamente sobre el ángulo institucional, sino también en función de factores psicológicos y sociológicos. Entre los pronunciamientos más importantes de la O. I. T. sobre el tema que nos ocupa, podemos señalar la Resolución sobre Consulta y Colaboración de los Trabajadores en la Empresa de 26 de junio de 1952 y Resolución número 34 concerniente a las Relaciones Humanas en las Empresas Industriales Mecánicas, de 2 de marzo de 1952. Ha abordado, igualmente el tema de las Relaciones Humanas en la Resolución sobre la participación de empleados y trabajadores en el acrecentamiento de la productividad, en enero de 1955.

B) Principios que informan las Resoluciones de la O. I. T. sobre Relaciones Humanas

Los principios fundamentales de las Resoluciones citadas pueden resumirse en las siguientes:

- 1.º Dar al trabajador cierta posibilidad de expresión.
- 2.º Estimular el sentimiento de utilidad de su trabajo.
- 3.º Instituir condiciones que permitan la plena expansión de su personalidad, como una tarea urgente e imperiosa para el equilibrio psicológico y moral del mundo industrial moderno.

Para llevar a cabo estos principios, señala la O. I. T. las siguientes consideraciones:

- 1.º El examen y valoración de los factores psíquicos y sociológicos no pueden soslayar la solución de problemas esenciales de salarios y condiciones de trabajo.
- 2.º Los medios empleados deben adaptarse a las circunstancias nacionales y locales.
- 3.º Esta acción puede ejercerse en los siguientes planos:
 - a) Organización funcional de la Empresa.
 - b) Descentralización.

- c) Acrecentamiento de responsabilidades, a nivel de individuos y equipos de trabajo.
- d) Desarrollo de contactos.
- e) Métodos de dirección y promoción.
- f) Regulación de las reclamaciones.
- g) Promoción de satisfacciones de orden colectivo.
- h) Empleo de cada trabajador en puestos de trabajo, concordes con sus aptitudes psicológicas y fisiológicas.

C) *Especial referencia a la Resolución número 34, de la O. I. T., sobre Relaciones Humanas en las Empresas Industriales Mecánicas*

Por la claridad y precisión de sus términos, reproducimos a continuación, los tres Considerandos que preceden a la Resolución número 34 sobre Relaciones Humanas en las Empresas Industriales Mecánicas. Esta Resolución fue adoptada por la O. I. T. en Ginebra y en el curso de las reuniones celebradas del 21 de abril al 2 de mayo de 1952.

“Considerando que todos los trabajadores deben ser tratados no simplemente como elementos de la producción, sino como seres humanos en los que la dignidad y la libertad, en el cuadro de sus respectivos derechos y deberes, deben ser respetados en todas las circunstancias.”

“Considerando que un espíritu recíproco de cooperación cordial entre la alta dirección, los cuadros de mando y la mano de obra de una empresa, constituye un factor esencial para mejorar la atmósfera humana, así como las condiciones de trabajo y el bienestar de todos los que participan en su actividad, asegurar su buena marcha y desarrollar la producción y la prosperidad en el interés general”, y

“Considerando que la existencia de sanas Relaciones Humanas, en todos los estratos de una empresa, favorecerá eficazmente este espíritu de colaboración.”

CONCLUSIONES

Cerramos este breve estudio sobre las Relaciones Humanas con la misma esperanza con que concluimos la primera parte de

este trabajo, cuando tratábamos la Seguridad Social en su dimensión internacional. La realidad de Europa se orienta por cauces, cada vez más fluidos, de colaboración e integracionismo. Sus estructuras políticas, sociales y económicas permiten afrontar problemas comunes en la superación del viejo concepto de nacionalidad. Pero la vida de los pueblos, como la vida de los hombres, necesita siempre de los normales periodos de aclimatación ante situaciones nuevas; quizá sea por esto por lo que la evolución de las instituciones y de los valores siga siempre un ritmo lento en sus comienzos. No obstante, la consideración de los intereses del trabajador, de su nivel de vida, de sus tendencias e inclinaciones, está sobre la mesa de la actualidad europea. Las aportaciones recientes de los Organismos Internacionales confirman esta realidad y las soluciones que en cada momento pueden arbitrarse, responderán a estos mismos principios de coordinación e integracionismo.

B I B L I O G R A F I A

Seguridad Social:

- BALDI, G. M.: "La Sicurezza Sociale: Limiti e Finanziamenti", en *Rev. Il Diritto del Lavoro*, julio-octubre, 1963.
- BIKKAL, D.: "Hacia la reforma de la Seguridad Social en Italia", en *Riss.*, núm. 4, 1961.
- BIKKAL, D.: "La Seguridad Social en los países escandinavos", en *Rev. Prev.*, 4.
- BLANCO, J. E.: "Doctrina Pontificia sobre Seguridad Social", en *Riss.*, núm. 5, 1961.
- CATALDI, E.: "Il lavoro umano nelle sus prospettive storiche, sociologiche e giuridiche".
- DEL PESO, C.: *Legislación laboral básica*, 5.ª ed.
- DEL PESO, C.: "Acción protectora del nuevo régimen de Seguridad Social", en *Rii.*, núm. 2, 1964.
- GALA VALLEJO, C.: "La Seguridad Social en España", en *Rev. Prev.*, núm. 1.
- GARCÍA SAEZ, M.: "Seguros Sociales y Relaciones Públicas", en *Rev. Jornal*, núm. 75.
- GRECHI, A.: "Diritto de Lavoro (Grechi y Mazzoni)".
- LOFFREDO, F.: "El sistema de previsión social en Italia", en *Riss.*, núm. 3, 1961.
- MAZZONI, G.: "Diritto del Lavoro" (G. Mazzoni y Grechi A.).
- PALERMO, A.: "Manuale del Diritto del Lavoro e de la Sicurezza Sociale" (volume 1.º Organizzazione Sociale).
- PÉREZ BOTIJA, E.: "Reflexiones acerca de las doctrinas que sobre Seguridad Social contiene la Encíclica *Mater et Magistra*", en *Riss.*, núm. 5, 1961.
- PÉREZ BOTIJA, E.: "La Seguridad Social como servicio público", en *Rev. Prev.*, núm. 19.
- PURPURA, R.: "La Carta Sociale Europea".
- PURPURA, R.: "La Política Sociale in Italia", en *Rev. Rassegna del Lavoro I*, 1964.

- PURPURA, R.: "L'Armonizzazione dei sistemi e delle legislazioni", en *Rev. Rassegna del Lavoro*, X, 1963.
- PROSPERETTI, U.: "Sulla Posizione Professionale del Lavoratore subordinato. Annali della Facoltà di Scienza Politiche ed Economiche e Commercio.
- SÁNCHEZ MONIS, F.: "Breve estudio comparativo de Convenios internacionales de Seguridad Social", en *Riss*, núm. 6, 1962.
- TORRES VARGAS, J. A.: "Análisis comparativos de Carta Social Europea en la legislación social Española", en *Rev. Seminarios*, núm. II.
- TROCLET, E.: "Alla ricerca dell'armonizzazione della Sicurezza Sociale nella C.E.E.", en *Rev. Lavoro e Sicurezza Sociale*, mayo-junio, 1963.
- VEILLON, C.: "L'armonizzazione Europea della Sicurezza Sociale", en *Rev. Lavoro e Sicurezza Sociale*, mayo-junio, 1963.
- ZELENKA, A.: "Le tendenza della Sicurezza Sociale nel mondo", en *Rev. Lavoro e Sicurezza Sociale*, abril-mayo, 1963.

Relaciones Humanas:

- ANTAMORO, N.: "Sulla misura de alcuni fenomeni in un sistema di relazioni umane. Atti del Convegno Internazionale su: Organizzazione umane nell'economia Industriale".
- BOGANELLI, E.: "Psicologia delle Relazioni Umane".
- BARDOSCIA, A.: "Le Relazioni Umane nell'Azienda. (Pardoscia y Sacco.)
- BROWN, J. A. C.: "La Psicologia Sociale dell'Industria".
- COLLOREDO, L.: "Relazioni Umane nell'Industria".
- COLLOREDO, L.: "Metodologia delle Relazioni Umane".
- DE GIVRY, J.: "L'apport de l'organization Internationale du Travail a la solution de problema des Relations Humaines dans l'industrie".
- MAIER, N.: "Principi di Relazioni Umana".
- RESTA, G.: "Relazioni Umane e Igiene Mentale", en *Bolletino di psicologia applicata*, núms. 49-50, febrero-abril, 1962.
- ROETHLISBERGER, F. I.: "La Cooperazione nell'Azienda".
- SACCO, G.: "Le Relazioni Umane nell'Azienda".
- TORIJA, M.: "Actitudes ante el movimiento de relaciones humanas", en *Rev. Seminario*, 4.

Junio de 1966.