

Noticias de libros

ALONSO OLEA, Manuel: *El empleo y la emigración como factores del desarrollo económico*. Comunicación presentada al I Congreso de Derecho Industrial y Social, Tarragona, 1965; 20 págs.

La presente comunicación viene dividida en dos partes: una, dedicada al estudio del empleo, y la segunda, considerando los problemas de la emigración, referidas ambas a España, naturalmente.

Con respecto al empleo, los datos a manejar son de dos tipos: actuales y proyectivos. En cuanto a los segundos, se puede pensar en el empleo como un mero propósito de conocimiento, o bien puede hacerse con el empleo uno de los llamados «propósitos de volición».

Los datos actuales, referidos a España, se agrupan de la siguiente forma:

— La demografía: Dado el crecimiento experimentado por la población española, podemos decir que tenemos un problema de expansión demográfica, siendo característica muy importante de nuestra población su distribución en sexos.

— La población activa: Viene cifrada en el 39 por 100 de la población total, una vez hechas las deducciones oportunas. La distribución sectorial de esta población activa revela el exceso de población rural para la civilización tecnológica en que vivimos. Tampoco nuestra población activa femenina es de la cuantía normal en el resto de Europa. Sin embargo, tanto en uno como en el otro aspecto las tendencias son esperanzadoras.

Los datos proyectivos se consideran de la siguiente forma:

— Proyección demográfica: En 1967 la población española habrá ascendido a 32.150.000 personas, venciéndose de algún modo el predominio de la población femenina sobre la masculina.

— Proyecciones de población activa: Atendido el crecimiento puramente vegetativo de nuestra población, la mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, la regresión del sector agrícola y los procesos de reconversión y modernización industrial, será necesaria la creación anual mínima de 190.000 puestos de trabajo para dar ocupación a toda esta población activa. Al respecto, los datos proporcionados por nuestra economía son optimistas.

La segunda parte de la comunicación viene destinada al estudio de la emigración. Los factores de la misma, aparte de las motivaciones puramente psicológicas, son fundamentalmente económicas: mayores posibilidades de empleo en el extranjero y diferencias salariales, reveladoras de auténticos paros encubiertos en el propio país.

Los tipos de emigración a considerar son los siguientes: una emigración permanente, una emigración semipermanente o temporal, una emigración de temporada y el caso especial de los trabajadores fronterizos.

En cuanto a la emigración a Ultramar, los datos del año 1963 arrojan un saldo neto de emigrantes prácticamente nulo, y es posible que 1964 haya sido un año en que España haya sido considerada

país de inmigración con respecto a Hispanoamérica.

Por lo que a la emigración de Europa respecta, ha comenzado fundamentalmente el año 1959, en que entraron en vigor una serie de Tratados sobre emigración. Los movimientos migratorios europeos son cada vez más intensos, y lo que es característico: alentados por los propios países. Este movimiento migratorio es permanente, y se mantendrá, además, durante un período indefinido.

Después del estudio de la emigración de temporada y de la consideración de los trabajadores fronterizos, la última parte de la comunicación se destina al estudio de la acción asistencial a los trabajadores emigrantes. Esta acción se desarrolla en tres fases: antes de la salida —busca de puesto de trabajo, cursos ambientales, transporte—, durante la estancia en el extranjero —red de Convenios de Seguridad Social— y en cuanto al regreso del emigrante español, que tiene garantizada la repatriación.—IGNACIO ALBIOL MONTESINOS.

ASENSIO MOCHALES, Justo-Pastor, y HERNÁNDEZ GIL, Fernando: *La jurisdicción del Trabajo en España: su contenido actual y expansión futura*. Comunicación presentada al I Congreso Internacional de Derecho Industrial y Social. Tarragona, 1965; 15 págs.

Siendo el Derecho del Trabajo una rama jurídica en continua expansión, se plantean problemas entre la llamada seguridad jurídica, derivante de la rigidez y estabilidad de la norma, y la actualización de la regulación normativa a las necesidades del momento. Esto es, en gran parte, el factor determinante de la especialización jurisdiccional que en materia laboral se ha producido.

Después de la creación de los Tribunales Industriales y de los Jurados Mix-

tos, en cumplimiento de la Declaración VII del Fuero de Trabajo, se dictó el Decreto de 13 de mayo de 1938, reformado por ley de 17 de octubre de 1940, atribuyendo competencia al órgano jurisdiccional para el conocimiento de todas las controversias suscitadas con ocasión del contrato de trabajo, con la única excepción de los conflictos colectivos. Sin embargo, todas las posibilidades de desarrollo que la ley de 1940 permitía no se han llevado a cabo. El término «producción», delimitativo de la competencia de las Magistraturas, se sustituyó por el más concreto de contrato de trabajo. La competencia de las Magistraturas se concreta a los litigios individuales surgidos con ocasión del contrato de trabajo. La jurisdicción administrativa coexiste con la laboral, y a ella se encomienda la resolución del resto de los litigios de esta índole.

El Texto refundido de 24 de abril de 1958 amplió la competencia de las Magistraturas a «las reclamaciones por incumplimiento de las leyes y disposiciones de carácter social que afecten al demandante», y el Decreto de 17 de enero de 1963 confiere competencia a las Magistraturas para conocer de los conflictos colectivos.

El principio de «unidad de jurisdicción» está garantizado en España, ya que la dependencia administrativa de los Tribunales de Trabajo es accidental. Sin embargo, por disposiciones posteriores que no tienen rango de ley se ha reducido la competencia de las Magistraturas en determinadas materias. La legalidad de tales disposiciones es discutible; pero lo cierto es que se ha producido el fenómeno de la dificultad de deslindar cuál sea la materia administrativa propiamente dicha y cuál sea la laboral.

Con el apoyo de la jurisprudencia a este respecto, los criterios a seguir para una acción futura son los siguientes:

- a) Que para que la jurisdicción conten-

ciosa pueda conocer los litigios derivados del contrato de trabajo es preciso un acto administrativo previo. b) Que la jurisdicción laboral es la única competente para conocer de los litigios derivados de relaciones jurídico-laborales. c) Que los Textos refundidos de las leyes de Contrato de trabajo y de Procedimiento laboral deben prevalecer sobre cualquier otra disposición de inferior rango con las que puedan estar en oposición. d) Que es urgente llegar a una perfecta delimitación de jurisdicciones.—
IGNACIO ALBIOL MONTESINOS.

DUSI, Emilio: *Sicurezza sociale, Previdenza sociale e Previdenza libera*. Comunicación al I Congreso Internacional de Derecho Industrial y Social. Tarragona, 1965; 8 págs.

En los momentos actuales en que la Seguridad Social marcha a pasos agigantados hacia un sistema amplio de asistencia social, la comunicación presente supone un toque a la conciencia de los reformadores para que no olviden las ventajas de la previsión libre o voluntaria.

En efecto, superados los antiguos regímenes de previsión a causa de las profundas fallas, debidas sobre todo a las crisis financieras y a la depreciación monetaria, se tiende a una Seguridad Social ampliamente asistencial, con una acentuada intervención del Estado. La asistencia se instrumenta a través del tributo de todos los ciudadanos, mientras que la previsión se basa en las cuotas abonadas por los destinatarios de las prestaciones.

Pues bien; aunque la estatalización de la Seguridad Social responde a exigencias de carácter social (reparto solidario de las cargas sociales sobre todos los ciudadanos, así como asistencia a categorías desvalidas) y económico (reducir los costos de producción y estimular determi-

nados sectores productivos), sin embargo, no deben olvidarse los peligros que su aplicación excesiva puede ocasionar (restricción de la libertad privada, peligro de una liberación total de la necesidad que resulte ilusoria, excesiva carga para el Estado, etc.). Frente a estos peligros es conveniente, según el comunicante, revitalizar el ahorro privado.

En consecuencia, un adecuado sistema de previsión social debe contar con tres niveles: a) Régimen general para toda la población y financiado por el Estado. b) Regímenes profesionales integrativos financiados con las aportaciones de la categoría. c) Regímenes complementarios más individualizados.

En conclusión, debe distinguirse la asistencia (tuteladora de todos los ciudadanos) y el seguro social (cobertor de los riesgos específicos del trabajo subordinado). El seguro social no debe cargarse exclusivamente sobre el Estado, cuyas funciones mejores son las de garantizar un mínimo de disponibilidad económica, imponer a determinadas categorías de ciudadanos formas de ahorro obligatorio y estimular el ahorro voluntario. Asimismo se deben estimular todas las formas de previsión facultativas basadas en sistemas de capitalización, y en particular, las formas de seguro privado. De tal suerte, la previsión libre, coexistiendo con la Seguridad social y la previsión obligatoria, refuerza la iniciativa privada y permite la libre circulación de hombres y capitales.—JOSÉ MANUEL ALMANSA PASTOR.

FERNÁNDEZ MIRANDA, Torcuato: *Programación de la promoción social de los trabajadores*. Comunicación al I Congreso Internacional de Derecho Industrial y Social. Tarragona, 1965; 20 páginas.

La comunicación del profesor Fernández Miranda, director general de Promo-

ción Social, concreta los medios a través de los cuales se permite el ascenso en los niveles sociales a todo individuo, independientemente de su situación social originaria, lo cual constituye la denominada promoción social.

Tres son los factores que determinan la situación del individuo en la sociedad, y a la vez tres los vehículos que instrumentan el ascenso en la movilidad social: cultura, profesión y propiedad:

A) *Cultura*.—La pertenencia efectiva a una sociedad requiere la participación intensa en su cultura. Para ello, cuatro aspectos de la educación sirven de vías promocionales: a) La cultura instrumental básica. b) La educación profesional. c) La cultura del tiempo libre o cultura del ocio; y d) La educación para la convivencia social.

B) *Profesión*.—De los instrumentos de promoción social es la profesión el mejor vehículo de movilidad social, dado que en una sociedad tecnificada las situaciones sociales se determinan por la profesión. Pero, a su vez, el acceso a la profesión depende en gran medida de las oportunidades de estudio que tengan los miembros de la sociedad, del derecho al estudio, cuyo fundamento se encuentra en la dignidad de la persona humana como derecho natural al propio perfeccionamiento. En España la promoción profesional se consigue a través de:

a) Las Universidades Laborales, institución docente, cuya misión es la promoción social mediante la creación de un ambiente universitario laboral, concesión de becas y preparación de cada estudiante, según sus propias aptitudes.

b) El programa de Promoción Profesional Obrera, que persigue el adiestramiento que cualifique al peón y obrero no especializado, contando para ello con instalaciones fijas y móviles.

c) El Fondo de Protección al Trabajo y la Formación Intensiva Profesional.

C) *Propiedad*.—Las posibilidades de

acceso a la propiedad abren las situaciones sociales a todos los miembros de la sociedad, mas tal acceso es difícil de instrumentar por lo que implica de reforma de estructuras sociales. No obstante, vías de acceso a la propiedad las constituyen el cooperativismo, el crédito social y alguna experiencia aislada de propiedad social, como la de la Empresa Saltuv, de transportes valencianos.—JOSÉ MANUEL ALMANSA PASTOR.

GRECHI, Aldo: *La riforma della previdenza sociale*. Comunicación presentada al I Congreso de Derecho Industrial y Social. Tarragona, 1965; 11 págs.

Se habla hoy en día de reforma de la previsión social no para realizar una mejora de sus instituciones, sino para dar a la misma previsión una dirección nueva. De este modo, la solución a este problema es de elección política. Es problema político la solución de la cantidad de renta nacional dedicada a la previsión social entre las diversas formas de previsión. La reforma del sistema de previsión social se debe tanto a plantear problemas de fondo y generales como problemas singulares en cada una de las manifestaciones en que la previsión se concreta.

El actual sistema de previsión es un sistema clasista. El Estado es deudor de Seguridad Social en relación con todos los ciudadanos, pero ha asumido una particular posición en relación con los trabajadores subordinados. Lo que se trata es de superar esta concepción. Y el problema planteado es si esta superación atenta contra algún precepto constitucional. Y la respuesta debe ser que no, ya que los artículos 32 y 38 de la Constitución no hacen más que precisar el deber del Estado de proporcionar a los necesitados los medios necesarios para conservar o recobrar la salud y salvaguardar la actuación de las instituciones

de previsión ya operantes en el campo del Derecho público como límite al poder del legislador ordinario.

Resuelta esta cuestión, se trata ahora de examinar las razones que puedan abonar la implantación de un sistema total. En primer lugar, la superación de la distinción entre instituciones de previsión y de asistencia. Cuando los servicios sociales prescindan del desarrollo de una determinada actividad profesional se está atacando el principio de que la satisfacción de una necesidad futura se base en un sacrificio cumplido antes por el sujeto. Cuando concurren al sistema categorías de individuos que no den una contribución adecuada, el Estado deberá intervenir, y esta intervención tendrá un carácter asistencial. Pero para ello no se debe crear un sistema indiferenciado del llamado de Seguridad Social.

El problema es de elección entre un sistema de previsión o un sistema de asistencia. El sistema de previsión, protegiendo a los trabajadores subordinados, debe ser conservado como sistema de protección de la categoría. Por otro lado, de Seguridad Social no se puede hablar mientras no se acabe con el «status» del trabajador y las prestaciones de Seguridad Social se dirijan a todos los ciudadanos con independencia de que sean trabajadores o no. Previsión, pues, para los trabajadores y asistencia para los que se encuentran en un estado de necesidad y no participan en las cargas del sistema.

Según el proyecto de programa de desarrollo económico del Gobierno italiano, parece que existirá una institución de previsión propia para los trabajadores, con la posibilidad de expansión a medida que se vaya desarrollando la tutela del trabajo. Existirá, pues, un sistema pluralístico, excluyendo toda posibilidad de un tratamiento igualitario —excluidas las prestaciones sanitarias— para todos los niveles. El sistema plural se manifiesta también en los medios de finan-

ciamiento de los servicios de previsión.

En este mismo sentido se discute también la oportunidad de conservar o no las Cajas de Empresa, según se entienda el criterio mutualístico como general para todas las categorías de trabajadores, o sólo con base en las Empresas, para conseguir un sistema de previsión más avanzado que el común.—IGNACIO ALBIOL MONTESINOS.

LAWSHE, Charles H.: *Pruebas psicotécnicas en la selección de personal*. Traducción de Celedonio Riesco. Ediciones Rialp, S. A., Madrid, 1963; 263 páginas.

El autor espera que este libro —anticipa en el prefacio— pueda ser útil a los que desempeñan puestos directivos o que van a ocuparlos en un futuro próximo, ya que constituye el enunciado de lo que legítimamente se puede esperar de los «tests» y también como guía para el establecimiento de las normas generales dentro de las que debe funcionar un programa de «tests».

«Esperamos, además —añade—, que este libro resulte provechoso para formar a aquellos que puedan llegar a administrar programas de «tests». Como sabe todo especialista en psicología aplicada, existe a menudo una gran distancia desde la teoría a la realidad y pragmatismo de los negocios y la industria. A causa de ello hemos hecho hincapié sobre el procedimiento más bien que sobre la teoría; sobre los resultados más que sobre los supuestos racionales.

El texto se divide en catorce capítulos y tres apéndices, que complementan la exposición.

En el capítulo primero se examinan diversas cuestiones de tipo general, entre las que merecen destacarse la relativa a la utilidad de los «tests», y así, se afirma que éstos no son una panacea para todos los males del personal. No se pue-

den usar para corregir los resultados de una mala dirección ni los descuidos de la supervisión. No tendrán efecto siempre y en todas las situaciones, y cuando lo tengan, sus resultados no serán perfectos. La adecuación de un «test» o de un programa de «tests» no se evalúa en términos de perfección, sino en los de reducción de diferencias. No debe criticarse un determinado «test» porque permita la admisión de uno o dos malos empleados, sino que se le debe juzgar en función de si seleccionó o no menos empleados malos que la técnica que se usaba previamente.

En el capítulo segundo se examinan los procedimientos para la elección de «tests», y se estima que éstos pueden contribuir materialmente a una mejor selección y colocación del personal. Ahora bien: debe hacerse de forma científica y sistemática la elección de «tests» para un fin dado. Sin hechos presentes que nos indiquen cómo un «test» o un grupo de «tests» identifican los mejores empleados no se puede juzgar inteligentemente sobre si ese determinado «test» debe usarse o no.

En el capítulo siguiente, al estudiar las medidas del éxito en la tarea, se afirma que uno de los más importantes pasos en el proceso de validación de «tests» es la selección de grupos de empleados que sean relativamente buenos y malos. Hablando en general, la naturaleza del criterio del éxito en el trabajo varía con la naturaleza de la operación, las normas de la dirección y la disponibilidad de hechos. Los cuatro tipos de datos de criterio son los datos de producción, los datos personales, el juicio de otros y la ejecución de una muestra de trabajo.

En el capítulo cuarto se exponen los métodos de diagrama, de dispersión, de los promedios, de los porcentajes y el método del perfil como sistemas para

analizar e interpretar la relación entre las puntuaciones de los «tests» y las medidas del éxito en el trabajo.

En los capítulos quinto al duodécimo se exponen, respectivamente, los siguientes «tests»: de aptitud mental, de temperamento y personalidad, de intereses y preferencias, de habilidades visuales, para trabajadores manuales y mecánicos, para empleados de oficina y otros campos burocráticos, para vendedores y empleados de comercio de venta por menor y para supervisores, profesional y personal directivo.

En el capítulo siguiente se estudia cómo construir un «test», facilitando ideas para la elaboración de elementos originales, ofreciendo un método sencillo pero valioso de validación de elementos.

Y en el capítulo final se trata del establecimiento y puesta en marcha de un programa de «tests», exponiendo, por último, una serie de afirmaciones de indudable valor práctico.

Estas afirmaciones se formulan en forma negativa: no espere que un «test» le resuelva todos sus problemas; no confíe exclusivamente en el consejo de los profesores (este libro ha sido escrito por un profesor); no espere poder trasladar un programa completo desde otra Empresa; no considere los «tests» sólo como medios de rechazar empleados; no espere que un programa de «tests» sea perfecto; no se deje engañar por el nombre de un «test»; no haga sumas totales con las puntuaciones de los sub«tests»; analícelas separadamente, y no comience un programa de «tests» hasta que haya una persona formada capaz de manejarlo.

En conclusión, la presente obra ofrece un indudable valor informativo sobre un tema de tanta actualidad, cual es el de las posibilidades y limitaciones de las pruebas psicotécnicas en la selección y promoción del personal. — J. CARRASCO BELINCHÓN.

LEGA, Carlo: *Il concetto di sicurezza collettiva del lavoro nell'impresa, separata* de Rev. *Degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, enero-febrero, 1964: 24 págs.

Legá tiene dedicado un importante trabajo monográfico a *La comunità di lavoro nell'impresa* (Milán, 1963); el presente estudio es un intento más en la misma línea, tendente a demostrar que las obligaciones de seguridad en el trabajo no se imponen solamente al empresario (independientemente de que puedan recaer sobre éste con más especificidad y rigor), sino también al trabajador; y no al trabajador singularmente considerado, sino a su colectividad, esto es, que constituyen mandatos genéricos que afectan a todos y cualesquiera trabajadores. Para venirse a parar a la conclusión, o tesis, de que es la Empresa, como conjunto o comunidad humana, la que se halla bajo un deber general de garantizar la seguridad del trabajo para todos los que forman parte de ella e incluso para los terceros.

Las múltiples demostraciones concretas que Legá encuentra en el Derecho positivo italiano ponen de manifiesto, a su juicio, «un vínculo de solidaridad, no irrelevante para el Derecho, que hunde sus raíces en las leyes biológicas del grupo social». Esta seguridad colectiva, de un lado, pone de relieve, y de otro, refuerza, la existencia de una comunidad de trabajo en la Empresa, por debajo de la cual existe una comunidad de intereses y de fines que si no tiene la virtualidad suficiente para transformar la de trabajo en una relación asociativa, sí indica que ambas partes tienden a una finalidad común por encima de la particular propia que les llevó a contratar.

La obligación general de seguridad impuesta por el artículo 41 de la Constitución italiana puede entenderse referida, tanto a trabajadores como a empresarios;

junto a este ejemplo fundamental Legá sitúa otros muchos, especialmente de normas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, donde aparecen con insistencia las expresiones «seguridad individual y colectiva» o «seguridad propia y de terceros»; en ocasiones, como norma directamente aplicable, y en otras —y a esto Legá le atribuye especial significación—, como normas a tener en cuenta en la negociación y formulación de pactos colectivos de condiciones de trabajo.—M. ALONSO OLEA.

MILES, Raymond E.: *Conflicting Elements in Managerial Ideologies*, reimpresso de *Industrial Relations*, vol. 4, número 1, octubre 1964, Universidad de California, Berkeley; 14 págs.

Nos ofrece este trabajo los resultados de una encuesta encaminada a profundizar en el conocimiento de estas cuestiones:

1.º Las diferencias que los trabajadores directivos (fundamentalmente jefes de taller, de departamento y de división) aprecian entre sus propias características y las de sus superiores e inferiores.

2.º Las actitudes de los mismos respecto de la utilidad de las gerencias colectivas o, en general, de la intervención del personal en la formación de las decisiones empresariales.

3.º La relación que exista entre las apreciaciones y las actitudes a que se refieren los apartados anteriores.

Los resultados de la encuesta son sumamente curiosos.

En general, el directivo, al juzgar sobre sus capacidades, se coloca a sí propio mucho más cerca de sus superiores jerárquicos que de sus inferiores; se ven «como mucho más capaces que sus propios subordinados y extremadamente próximos a sus superiores».

En general, se inclinan hacia dar alguna participación a sus inferiores en

la formación de sus propias decisiones, y mucho más a la de que las opiniones de su grupo sean tenidas en cuenta por los superiores para que éstos formen las suyas. Pero sin gran convicción. Creen que esta participación elevará lo que generalmente acostumbra llamarse «moral», pero sin efectos importantes sobre la productividad o el rendimiento. Parece como si se aceptara un principio del cual no se quisieran extraer las consecuencias por falta de convicción en cuanto al principio mismo.

En definitiva la conclusión es la de que si está superada entre los «managers» la creencia general de que «el subordinado es por naturaleza perezoso y apático respecto de los fines de la organización», lo que parece evidente es que juzgando en general a los subordinados como eficientes, leales y dignos de confianza no les atribuyen dotes de dirección ni de iniciativa, reflejando así una actitud paternalista muy del tipo de la que caracterizó los estudios de «relaciones humanas» a partir de 1920.—
M. ALONSO OLEA.

MÜLLER, Norbert; DUMMER, Wolfgang; KURA, Paul; KERN, Hans; RUDOLF, Heinz, y ESSER, Otto: *La información en la Empresa*. Traducción de Isidro Llíró Jubert. Ediciones Rialp, S. A., Madrid, 1965; 187 págs.

La obra que reseñamos está formada por seis estudios debidos a cada uno de los autores mencionados y por el mismo orden que se indican.

En el primero, *Los objetivos de la información en la Empresa*, se afirma que la voluntad de trabajo, satisfacción y conciencia de responsabilidad únicamente arraigan en el trabajador si se le convence de la necesidad de todo movimiento que la Empresa realiza. El empresario ha de jugar limpio. La información constante al trabajador de todo asunto que directa

e indirectamente afecta a la Empresa ha llegado a constituir parte esencial de la política de personal.

En el segundo trabajo, *La información escrita*, se formulan los siguientes principios a aplicar en las cartas circulares al personal: 1) El lenguaje ha de ser comprensible para todos. El destinatario debe sentirse personalmente aludido. 2) Las circulares han de utilizarse tan sólo en ocasiones señaladas. El estilo debe ser abierto y franco. No es oportuno recordar al trabajador lo generoso que en el pasado se ha mostrado con él la Empresa. 3) Las cartas han de enviarse al domicilio particular y deben producir buen efecto externo. De ser posible, deberán estar firmadas por una persona con un cargo importante. 4) La primera carta, siempre dentro de lo posible, debe tocar un tema especialmente importante y tratar de hechos no conocidos hasta el momento.

En el tercer trabajo, *El Boletín de fábrica y la información*, al examinar los problemas principales de aquél y sus posibilidades, se reproducen las reglas propuestas por Stephenson respecto al mismo, que constituyen los objetivos que con dicho Boletín se pueden alcanzar: instruir a los trabajadores sobre las medidas tomadas en la Empresa y del desarrollo de la misma, estrechar los lazos de comprensión y eliminar los malentendidos entre Empresa y personal, luchar contra los rumores, reforzar el sentido de interdependencia entre el personal, poner barreras a la propaganda exterior tendenciosa y errónea, intensificar la participación en los acontecimientos de la Empresa, reforzar el buen nombre de la casa entre los habitantes del distrito, estrechar relaciones con la Prensa y radio locales, actuar tendiendo a disminuir las pérdidas de tiempo por accidentes, enfermedades o falta de interés y enaltecer el prestigio de la Empresa entre los familiares del personal.

En el trabajo *La información gráfica* se exponen las posibilidades de aplicación de este medio informativo en la Empresa, comenzando por el tablero de avisos, y se examina después el periódico mural, las pancartas, los cuadros para exhibición, los carteles, las Exposiciones, las visitas a la fábrica, y se concluye con el análisis de las posibilidades que ofrecen las películas.

En el trabajo penúltimo, *La información verbal* se comienza destacando las ventajas que presenta con respecto a la escrita, y así, se afirma que en la información verbal el disertante se percata de inmediato de los efectos de su oración, y desde luego, no cabe duda de que el contacto verbal es decisivo cuando el fin perseguido es la unidad en el seno de una comunidad. Otro punto favorable para la información verbal es que al final de la misma surge el comentario y la controversia. El individuo, sea el que fuere, siente la necesidad del encuentro personal y de la conversación con sus superiores jerárquicos.

A continuación se examinan las reuniones en la Empresa, coloquios en mesa redonda, Comités, encuestas de la Empresa, conversaciones privadas y empleo de altavoces.

En el trabajo final, *Informaciones para personal superior*, se afirma que la importancia especial de ésta tiene su origen en sus propias funciones, por cuanto necesariamente han de estar informados y de modo permanente, además, sobre todo lo inmediatamente relacionado con su trabajo diario. Tal necesidad de información no es tan aguda en esferas externas a ellos, pero con las que se hallan en relación a través de la estructura general de la Empresa; pero, sin embargo, no son menos importantes desde este punto de vista, ya que los jefes serán más capaces de desempeñar eficientemente sus funciones cuanto más

sepan del conjunto de la Empresa, de su actuación y de su política económica.

El ideal de lograr que en todo momento la Empresa y su conjunto económico sea transparente y comprensible está lejos de alcanzarse; pero, sin embargo, paulatinamente se va creando una atmósfera de confianza. Los avances en el terreno de la comprensión, tanto en asuntos de la Empresa como en los externos a ella facilitan un mejor enjuiciamiento en favor del propio individuo como tal y de la totalidad de los productores. Todo ello nos permite afirmar que la información, entendida en el más amplio sentido de formación y divulgación, es una aportación valiosa al desarrollo de la personalidad.

En conclusión, y como puede observarse por las afirmaciones reproducidas, la obra comentada presenta un indudable interés práctico por cuanto plantea y desarrolla una serie de problemas de acusado valor para quienes tienen la responsabilidad de la integración del personal con la Empresa en la que prestan su trabajo.—J. CARRASCO BELINCHÓN.

ROSS, Arthur M.: *Labor Courses: The Need for Radical Reconstruction*, reimpresso de *Industrial Relations*, vol. 4, número 1, octubre 1964. Instituto de Relaciones Industriales, Universidad de California. Berkeley, 20 págs.

Los cursos sobre el trabajo y las relaciones derivadas del mismo se explican en las Universidades norteamericanas; fundamentalmente, en las Facultades o Escuelas especiales de Economía y de Ciencias mercantiles o comerciales (aparte de las meramente jurídicas, muy peculiares y estrictas, de Derecho del Trabajo que se imparten en las Facultades de Derecho).

El título de este trabajo de Ross es bien demostrativo de cuál es su parecer, en cuanto a los cursos mencionados: se

han quedado anticuados y son inadecuados, siendo necesaria su revisión completa y a fondo.

Los más importantes de entre los muchos defectos que se listan son los siguientes:

— Falta de análisis de los cambios tecnológicos como causa fundamental de las modificaciones profundas que está experimentando la fuerza de trabajo y falta de percepción de las modificaciones profundas que está experimentando la ideología de clase.

— Un exceso de información histórica irrelevante y una falta, en cambio, del «contexto industrial» en el seno del cual se han desarrollado los movimientos laborales.

— Una falta casi absoluta de estudio de las organizaciones empresariales y de los objetivos y programas de los empresarios, que contrasta con el estudio minucioso que se hace de los Sindicatos obreros.

— Referencias nulas a otros sistemas laborales distintos del norteamericano.

— Una presentación tediosa, monótona y con poca originalidad de los pro-

blemas de salarios y horas de trabajo, referidos a los trabajadores manuales, con muy poco análisis de las remuneraciones de los empleados que cobran por mensualidades o por comisión, un sector cada vez más importante de la fuerza de trabajo.

El curso ideal de Ross (para cuarenta y cuatro horas, en un semestre) se compondría de cuatro horas dedicadas a tecnología e ideologías; cinco horas, a la fuerza y al mercado de trabajo; cuatro horas, a los empresarios; siete horas, a las remuneraciones; siete horas, a las organizaciones de trabajadores; nueve horas, a las relaciones entre empresarios y trabajadores (fundamentalmente, contratación colectiva y conflictos individuales y colectivos), y siete horas, al régimen de Seguridad Social, con particular dedicación al estudio de los problemas de paro forzoso.

Todo ello montado sobre una línea argumentativa general, que sería la siguiente: «La interacción entre tecnología e ideología y su impacto sobre la relación de trabajo por cuenta ajena.»—
M. ALONSO OLEA.