

REVISTA DE REVISTAS

REVISTAS ESPAÑOLAS

CUADERNOS DE POLITICA SOCIAL

NIPPERDEY HANS, CARL: *La ley alemana de constitución de Empresas*. En *Cuad. de Pol. Soc.*, núm. 17. Enero-marzo 1953; páginas 7-43.—Exposición objetiva de la ley de 14 de noviembre de 1952, que, al regular la constitución de las Empresas alemanas, estableció los Consejos de Empresa como representantes de los intereses del personal en el seno de las mismas. Estudia el proceso evolutivo de esta ley y su esfera de aplicación, limitada al derecho de codeterminación dentro de cada Empresa privada, mediana o grande, con exclusión de las públicas y de la administración. Los sujetos que actúan este derecho de codeterminación son: El Consejo de Empresa, la Comisión económica y la Asamblea general de la Empresa, añadiéndose la representación obrera en los Consejos de Inspección de las Sociedades anónimas. Se exponen las funciones de cada uno de estos órganos, sus fines de paz y colaboración y los medios con que cuentan para llevarlos a cabo. Fundamentalmente el Consejo de Empresa se ocupa de cuestiones laborales, ejerciéndolas a través de su derecho de asentimiento en algunos casos, de voto en otros, de petición y de información. La Comisión económica es de constitución mixta, y sus funciones puramente de información. La Asamblea general es el órgano de control del Consejo de Empresa.

REVISTA IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

JORDANA DE POZAS, LUIS: *La Seguridad social en Gran Bretaña*. En *Rev. Iber. de Seg. Soc.*, núm. 2. Madrid, marzo-abril 1953; páginas 197-225.—Todo el sistema de Seguridad social inglés puede encerrarse en un tríptico, uno de cuyos cuadros lo ocupan los Seguros

sociales y Subsidios familiares, otro el Servicio Nacional de Sanidad y el tercero la Asistencia nacional. El Plan se desarrolla a través de cinco leyes fundamentales, que son: Ley de Subsidios Familiares, de 15 de junio de 1945; Ley del Seguro de Accidentes del Trabajo, de 26 de julio de 1946; Ley del Seguro Nacional, de 1 de agosto de 1946; Ley del Servicio Nacional de Sanidad, de 6 de noviembre de 1946, y, por último, la Ley de Asistencia Nacional, de 1948. De la ejecución de estas leyes están encargados dos Ministerios: el de Sanidad y el del Seguro Nacional, con la cooperación de otros servicios oficiales. Se exponen con claridad las características fundamentales de cada una de esas leyes y sus resultados económicos que, en el año 1950-51, ascienden a las siguientes cifras: Subsidios familiares, 7.000 millones (en pesetas); Seguro nacional, 44.000 millones; Servicio nacional de Sanidad, 48.000, y Asistencia nacional, 8.250 millones. Inglaterra ha puesto en marcha un sistema original, mientras el resto del mundo, salvo algunas excepciones, se mantiene fiel al tipo de Seguros sociales clásicos, cuyas notas singulares se desdibujan dentro del cuadro de la Seguridad social inglesa.

REVISTA DE TRABAJO

RIAZA BALLESTEROS, JOSÉ MARÍA: *La Empresa como aspecto de la reforma social*. En *Rev. de Trab.* núm. 5. Madrid, mayo 1953; págs. 561-567.—No marchan bien todas las cosas en la sociedad actual. Y esta desazón no se debe solamente a las influencias ideológicas que actúan sobre una gran parte del pueblo. Hay defectos de estructura y funcionamiento internos, constitucionales. Las piezas del orden social existente no ajustan bien del todo entre sí. Se acentúan, por estas causas, la masificación y proletarización de sectores sociales amplios, de consideración anterior menos materializada.

Pensadores de diversas tendencias acusan el fenómeno y tratan de fijar sus características. La Iglesia Católica ha estudiado esta situación de crisis, por su parte, aportando la orientación certera para superarla. La ley moral debe ser tenida en cuenta en la organización y actividad del mundo económico-social.

La Empresa es una pieza-clave en la necesaria y urgente reforma social. El concepto de la Empresa moderna y futura hay que buscarlo en la doctrina social católica. Si se dispusiera del mismo y tuviera suficiente vigor intrínseco, se podría dar un paso trascendental en la restauración del orden social querido por la Iglesia y exigido por los tiempos.

BLASCO RODRÍGUEZ, EUGENIO, y LARAÑA PALACIO, MANUEL: *Precisiones sobre la seguridad social*. En *Rev. de Trab.*, núm. 5. Madrid, mayo 1953; págs. 567-584.—La seguridad social es un concepto relativo. Como ya advirtió León XIII, por más experiencias y

tentativas que se hagan no se podrán arrancar enteramente las incomodidades de esta vida. La seguridad absoluta es una meta inasequible, aun cuando se fraccione en seguridades parciales. Por seguridad social debe entenderse aquello "que proporciona al individuo su posibilidad de ser social", "su inserción en grupos sociales, su utilización de las ventajas sociales, su actuación social, en una palabra". La seguridad social no es el orden social, ni se identifica totalmente con la seguridad económica ni con la seguridad jurídica. Tiene el mismo fundamento filosófico que los seguros sociales, pero cumple su fin con ellos y otras medidas. Para marcar la diferencia entre Previsión y Seguridad social se ofrece como ejemplo el paro obrero; aquélla tiende, por medio del seguro, a prevenir los efectos del mismo en cuanto al salario; ésta, a evitar el fenómeno mismo, a conseguir el empleo total. Los medios de la seguridad social son mayores y más amplios que los empleados por la Ciencia de la Previsión. También más ágiles. Como que llega hasta a independizarse de conceptos administrativos clásicos, como el de "asegurado", e incluso de la técnica actuarial estricta. Como seguridad social hay que entender la "situación de bienestar mínimo que la sociedad debe garantizar a sus miembros, según la especial posición alcanzada por ellos cuando la pérdida de la retribución o el aumento de sus necesidades familiares impide el cumplimiento a los fines que les son propios". No aspira a garantizar la nueva vida física, sino que trata de obtener un vivir mejor, facilitando a todos los hombres la cantidad de bienes precisos para vivir como tales en sociedad.

REVISTAS ALEMANAS

STIMMEN DER ZETT

OSWALD VON NELL-BREUNING, S. J.: *Die Gewerkschaften am Scheideweg* (Los Sindicatos en la encrucijada). En *Stim. der Zeit*, abril 1953; págs. 8-20.—El artículo está suscitado por una obra de Goetz Briefs llamada *Entre Capitalismo y Sindicalismo: los Sindicatos en la Encrucijada*. Unos dicen que los sindicatos nada tienen que hacer; Goetz intenta señalarles el camino y librarles de errores. Se afirma en esta obra que el sindicato es un fruto del capitalismo, que se encuentra en él como el pez en el agua. Supone tres *a priori*: relación de salario, estado de trabajador, empresario. Se explica la evolución de la acción sindical, que ha pasado de mera reivindicativa al poder de representación y a una actitud ante las reformas de estructura. Además, el sindicato se encuentra no ante un capitalismo liberal, sino ante un capitalismo monopolista, lo que le plantea al sindicalismo nuevos problemas. Otros problemas se derivan de la supresión del empresario personal y de su sustitución por la socialización. Sobre todo, lo que retiene la atención del autor es la relación de los

sindicatos con la cogestión en Alemania y las leyes dadas en 1951 y 1952 que la establecen; se anotan las relaciones de la cogestión con el socialismo y el comunismo. Se discute sobre el derecho de los sindicatos a reclamarla y los medios que han adoptado para ello. Se señala la influencia de elementos ajenos al sindicato. Se dividen las opiniones sobre si la cogestión lleva o no al socialismo. El autor advierte que aquí se encuentran los sindicatos en la encrucijada: ¿Quieren los sindicatos que los trabajadores sean eternamente asalariados? Los círculos sindicales marxistas lo quieren; los sindicatos no marxistas niegan esta solución, pero han de aportar otra. Sólo por dos caminos se puede superar el régimen capitalista de clases: o hacer a todos proletarios, o hacerlos capitalistas.

REVISTAS BELGAS

LA REVUE NOUVELLE

ELIE BAUSSART: *La vocation et la mission des prêtres-ouvriers* (La vocación y la misión de los sacerdotes-obreros). En *La Rev. Nouv.* mayo 1953; págs. 523-528.—En algunos meses se han publicado tres novelas que suscitan la cuestión de la penetración en los medios cristianos: una del pastor calvinista Henri Hatzfeld, *La flamme et le vent*, donde expresa sus dificultades e inquietudes y su alma atormentada y se lamenta de que su comunidad y él no se comprenden cuando hablan de Dios, religión, bautismo. La segunda obra, *Rue Notre-Dame*, es del canónigo Daniel Pezeril, que tiene la revelación de problemas que se le habían escapado en el curso de treinta años, gracias a la misión de un joven vicario del que se hace director espiritual y que trabajó en un medio obrero de la región parisina. La tercera novela es la conocida de Cesbron, *Les saints vont en enfer*, que el autor comenta y corrige. El sacerdote-obrero ha elegido el participar de la suerte a fin de vivir el Evangelio en un medio del que está separado por las condiciones de existencia y por el telón de prejuicios y de realidades que deforman el verdadero aspecto de la Iglesia. Son sacerdotes por el sacramento que han recibido, y obreros por el trabajo en la fábrica, por el sitio en que habitan, por la vida cotidiana que llevan, por los rigores, por no decir la inhumanidad del régimen, por la solidaridad existencial que les funde con la clase a la que en adelante ya pertenecen. Realizan su misión dando testimonio por una presencia concreta, viva, corporal, de una vida espiritual en un mundo en que la materia es la ley. La oración mantiene en su vida el primer sitio y no cesa en el trabajo, esencialmente una mirada interior en un contacto de amor, es una ofrenda de la "pasión" obrera, que no se puede perder para la salvación temporal y eterna de los que la llevan, quebrantados bajo su peso. Su destino misional es preparar una forma de vida religiosa que se podría llamar indígena, rigurosamente planteada en el medio socioló-

gico en formación. Este tipo nuevo de cristianismo no sería otra cosa que una ilustración, entre otras, de la catolicidad de la Iglesia, eternamente joven. Entre la civilización que forja la revolución, esfuerzo vital para escapar de las formas preteridas y caducas, y la Iglesia profundamente comprometida en el complejo sociológico al cristianismo, a graves peligros. Por una parte, el materialismo revolucionario considera a la Iglesia como inquebrantablemente unida a la sociedad capitalista de la que sería una superestructura; por otra parte, ciertos medios no cristianos y más aún medios cristianos explotan este equívoco y están convencidos de que la Iglesia tiene como primera misión la de conservar el mundo cristiano tal como es. Pero la victoria está siempre ante el cristianismo, y ante la perspectiva de esta victoria hay que acoger a los sacerdotes obreros y rogar con ellos.

NOUVELLE REVUE THEOLOGIQUE

J. M. LAUREYS: *Enseignement pontifical et organisation professionnelle* (Enseñanza pontificia y organización profesional). En *Nouv. Rev. Theol.* Mayo 1953; págs. 498-510.—Se limita el artículo a examinar la doctrina del Papa Pío XII, sobre la organización que sigue en la línea trazada por la Cuadragesimo anno, cuyas líneas esenciales se recuerdan en este aspecto. Antes de 1940 esta doctrina promovió una corriente de ideas y una muy abundante literatura: se hace referencia especial a los proyectos belgas de organización profesional. Pero al día siguiente de la guerra, la idea de organización profesional se borra más y más en el campo de las preocupaciones de los movimientos sociales cristianos, cuyo esfuerzo de pensamiento y de doctrina se orienta principalmente hacia la supresión del régimen capitalista, la prosecución de las nacionalizaciones y la reforma de la empresa. La suavización del contrato de sociedad, que Pío XI indicó como cosa accesorio, según ha recordado el mismo Pío XII, se ha tomado como punto esencial. De este trastorno de perspectivas en el programa social, hay quien cree descubrir la causa en la seducción que han ejercido sobre el movimiento obrero las tesis de Keynes y de Beveridge. La B.B.C., durante la guerra, hizo continua propaganda del pleno empleo; ello supone la organización del mercado del pleno empleo, que supone una extensión cada vez mayor de los sectores nacionalizados en detrimento de la empresa privada. Por el mismo camino se va a la orientación de la vida económica hacia la cogestión. Estas observaciones no son ellas solas una explicación completa de nuestro tiempo, pero dan cuenta en parte de que el tema de la organización profesional haya sido relegado a último término después de la guerra. Se recuerdan las distintas enseñanzas de Pío XII sobre este tema, a base de sus múltiples documentos y referencias. Para su realización hay obstáculos, que proceden de los patronos y de los obreros. De parte de los patronos existe: la nostalgia

del viejo liberalismo económico; la indiferencia ante la evolución social; falta de cultura; falta de formación en la vida profesional. Se requiere ante todo la reforma de las costumbres, no sólo un esfuerzo puramente humano, sino un esfuerzo cristiano, un vencimiento del egoísmo, una cooperación inspirada por la caridad.

BULLETIN SOCIAL DES INDUSTRIELS

GEORGES HENRY: *Human Relations* (Relaciones humanas). En *Bull. Soc. des Industr.* Abril 1953; págs. 186-196.—Hay que conocer las leyes económicas para sujetar a éstas al bien total del hombre, que no es el puramente económico. Ello en la empresa, que tiene un doble fin: uno exterior, eso es, poner a disposición de la sociedad bienes y servicio, y otro, interior, el desarrollo humano de sus miembros, y éste es el objeto formal de las *Relaciones Humanas en la Empresa*. El objeto de este artículo es precisar dónde estamos desde este punto de vista y qué progresos podemos hacer. Se traza brevemente la historia del trabajador dentro de la empresa, desde los tiempos del más obstinado liberalismo, se explica la racionalización del trabajo desde Taylor, la acción de sus discípulos, la llegada al reconocimiento de la importancia del factor humano en el trabajo. La racionalización científica se vió forzada a ampliarse para llegar a ser una ciencia de las relaciones del obrero con las técnicas modernas de producción, al estudiarse la selección de los obreros, sus móviles y estimulantes psicológicos, su iniciativa, su fatiga. Luego, a partir de 1920, se multiplican las encuestas sobre la mentalidad de los cuadros y del personal de dirección. Así la historia de la racionalización científica fundada por Taylor nos conduce por una lógica racional del músculo al hombre completo, del motor humano al factor humano, y del factor humano a la persona con toda su psicología profunda. El punto crucial parece ser hoy el grupo social que constituye la empresa. Los obstáculos a la integración son: cierta forma de obligación sedicente científica que toma al obrero como objeto y no como sujeto; las contradicciones patronales, pues no basta convergencia de intereses, sino que se requiere un mínimo de simpatía y de estima; el temor del paro, que impide la colaboración confiada para el aumento de la productividad. Para integrar al trabajador en la empresa, hay que quitar estos obstáculos y probar por los hechos que la industria pone el bien total del trabajador por encima del provecho. Las encuestas dicen que es una realidad el que la organización actual del trabajo deshumaniza al obrero. Ha perdido el sentido de la responsabilidad; la organización científica se esfuerza por pedir lo menos posible de competencia, de aptitud y de iniciativa. Hay que volver a partir del hombre y poner la organización industrial en función de las exigencias más elevadas del hombre. Se indican unos medios: prolongar la escolaridad y hacer del aprendizaje un medio de

cultura; el problema de las humanidades obreras es el problema capital para el porvenir de la civilización. La personalidad del joven, bien formada antes de entrar en la fábrica, ha de encontrar en ella las condiciones de su desarrollo. Luego la promoción ha de comportar un doble aspecto: otorgar a cada uno la posibilidad de ascensión en la jerarquía de la fábrica ayudando a los mejores a completar su formación, y permitir a los jóvenes de condición modesta elevarse lo más posible según lo permitan sus aptitudes intelectuales y su valor moral. Por todos los medios hay que mejorar la atmósfera del trabajo: las satisfacciones morales tienen su gran importancia. El sistema de remuneración tiene una gran influencia sobre el clima de la empresa; se indican las ventajas del sistema de remuneración por equipos autónomos. Estos medios de integración parecen humildes, pero pueden resolver el problema capital que hoy se plantea: hacer del trabajo el medio de elevación intelectual y moral de los trabajadores y una fuente de gozo profundo, hacer de los obreros colaboradores y asociados en la obra de la producción, con dos condiciones: que estos medios estén inspirados por un amor desinteresado del trabajador y que sean aplicados pacientemente.

Assemblée générale de la Fepac et de l'A. P. I. C. (Asamblea General de la Federación de Patronos Beglas y de la Federación Valona). En *Bull. Soc. des Industr.* Mayo 1953; págs. 223-250.—Se da el informe anual sobre las actividades interesantísimas de la asociación patronal católica belga. Precede un discurso del Presidente de la Asociación General León Bekaert, profundamente humano y social cristiano, como siempre. El informe moral de actividad se divide en cinco partes y una conclusión. La primera explica la inspiración doctrinal del movimiento patronal católico, que no es otra que las normas cristianas sociales pontificias manifestadas en los últimos documentos dirigidos a patronos. La segunda parte explica la política general de organización y comprende: la representación; la casa social de los patronos y de los ingenieros; la constitución de la comisión doctrinal, formada por ilustres personalidades; las tendencias hacia una nueva constitución de un pacto de solaridad social en relación con los sindicatos obreros y las nuevas estructuras cimentadas ya por las leyes; la relación con las comisiones paritarias para empleados; la preparación del congreso patronal ya celebrado sobre el empleo y el paro; las comisiones de organización; toda la cuestión de prensa; la tribuna patronal de la radio; los consejos de administración de la asociación belga valona y la flamenca. La tercera parte explica la actividad: las jornadas de estudios de la Unión Internacional Patronal Católica de Bruselas; la comisión doctrinal, con los informes que ha dado sobre diversas cuestiones, como sobre la racionalización de las relaciones del trabajo en cinco aspectos: la fijación de los salarios y la práctica de las convenciones colectivas; la participación en los beneficios; la seguridad social y los seguros; el

ejercicio de la autoridad; las decisiones en el plano de la profesión; la comisión económica, que estudió los puntos siguientes: proyecto de ley sobre los revisores de empresas; los consejos de empresa; la comisión social, con los siguientes estudios: reforma de la seguridad social; proyecto de ley sobre las pensiones de vejez; mutualidades profesionales y pago de las indemnizaciones de paro; seguro de enfermedad-invalidez; propuesta de ley sobre el contrato de trabajo; salario semanal garantizado; pensiones y subsidios familiares para independientes; la comisión del congreso patronal celebrado; los cuadros e ingenieros; las reuniones de consiliarios; la reunión de los secretarios de las secciones regionales; los contactos con la Confederación de los Sindicatos Cristianos; los contactos con la federación patronal holandesa católica; con la U. N. I. A. P. A. C. La cuarta parte se refiere a la actividad de las secciones regionales de la asociación: la de Bruselas, del Centro, de Mons, de Charleroi, de Lieja, de Namur, de Verviers, de Tournai. Finalmente se inserta el discurso del Presidente de la asociación valona Carlos Harmel y del Consiliario General P. Laureys. S. I.

LES DOSSIERS DE L'ACTION SOCIALE CATHOLIQUE

MAURICE ORBAN: *Pour un programme sans équivoque* (Para un programa sin equivoco). En *Les Doss. de l'Act. Soc. Cathol.* Abril 1953; págs. 213-229.—Siguiendo en la línea comenzada de dar al catolicismo social un sentido preciso, concreto y realizable, se puede precisar un programa claro, limpio, metódico, institucional, que sea capaz de incorporarse inmediatamente a la sociedad; en otras palabras, hay que sustituir la afirmación de principios morales en materia económica y social por el estudio de conceptos de organización, conformes evidentemente a estos principios, pero que respondan a una problemática de la acción inmediata y concreta. Ello ha de ser el resultado del esfuerzo colectivo de un equipo de investigadores. Faltan los grandes conceptos de organización práctica, las ideas directrices que están a medio camino entre los principios eternos y presentar algunas ideas directrices o conceptos de organización, de modo que organicen las tendencias sociales e individuales del hombre. El primer concepto es la planificación flexible, concurrencialista y concertada; ha de estar vaciada de lo excesivo y de lo impersonal del régimen soviético; el plan es un principio de orden, de método, de claridad, de cohesión indispensable para el desarrollo de la productividad de los países en progreso; se señala la necesidad y los motivos de esta planificación, en el orden nacional e internacional; no ha de abolir toda concurrencia; ha de controlar eficazmente los monopolios; actuar sobre los elementos-clave de economía; se indica en qué han de versar estos planes. El segundo concepto es la socialización técnica ponderada y subsidiaria; la seguridad social de hoy es una de sus formas; la socialización perseguida

con este espíritu no es más que la traducción del principio cristiano por el que unos debemos llevar las cargas de otros; pero la socialización llevada al extremo acaba en la negación de toda responsabilidad personal y en la desaparición de la conciencia de una misión individual; por eso ha de quedar subsidiaria de la actividad personal de cada uno. El tercer concepto es el obrerismo asociado y privilegiado; este sitio privilegiado aún no se la ha asegurado en la dirección económica y en la distribución de las riquezas; una de las preocupaciones de los dirigentes de la clase obrera ha de ser estudiar los medios de asociar mejor a los trabajadores a la función del empresario en la empresa y en la organización de la profesión y aun de toda la actividad del país a base de trabajo. El cuarto concepto es la organización federalista, corporativa y personalista de las instituciones privadas y públicas. Estos cuatro conceptos cree el autor que han de servir de base al programa preconizado. Finalmente se dan explicaciones complementarias sobre estas nociones aducidas: totalitarismo, planificación, socialización, obrerismo, federalismo.

REVISTAS CANADIENSES

RELATIONS

EMILE BOUVIER, S. J.: *Pour un salaire garanti modifié* (Para un salario garantizado modificado). En *Relat.* Abril 1953; págs. 133-137. Se examina si el salario anual garantizado, que se va poniendo en boga sobre todo en Estados Unidos, es una solución al problema de la inseguridad de la renta de los obreros absoluta, única, estable, eficaz por sí misma o bien si debe integrarse, con modificaciones esenciales, en un plan de conjunto de pleno empleo o de seguridad social. Se señalan las ventajas: crecimiento de seguridad, mejora del rendimiento, disminución de la movilidad de la mano de obra, regulación de la producción y del empleo, estabilización del consumo. Los inconvenientes: peligro de división interior en la empresa, dificultades de la industria estacional, incapacidad de la empresa para soportar tal régimen, disminución de la rentabilidad en caso de concurrencia, rigidez de la empresa al hacerlo, los salarios, costes fijos y no variables. Ante estas ventajas e inconvenientes ¿ha de aceptarse tal salario o rechazarse? El valor de una medida económica y social tiene que juzgarse por el máximo de bienestar que aporta a un individuo, a un grupo, a la sociedad, o sea la suma de bienes materiales, morales, sociales y económicos. Tal salario ¿es una ganancia o una pérdida? El autor lo examina en tres planos: en el de la empresa, industria y economía general. En el plano de la empresa hay que ver el efecto de tal salario en el coste y en el precio de venta. Esta influencia depende de cuatro condiciones, que se van examinando y discutiendo en las diversas posiciones del mercado: el efecto del salario garantizado sobre el coste de venta; la posición

financiera de la empresa; la situación del mercado; la vulnerabilidad de la empresa en un período de inestabilidad general. En resumen, generalizar o imponer este salario es una iniciativa prematura y peligrosa para la vida de la empresa, sobre todo la marginal. En el plano de la industria, existen dos objeciones: las variaciones de la producción y del empleo son considerables; se aduce el porcentaje de parados en el Canadá en los diferentes años y las diferencias dentro del mismo año; la segunda objeción procede del coste de aplicación de tal salario, que se precisa, con ejemplos de tres clases de empresas en EE. UU.: aun hay variaciones del coste de aplicación en las empresas del mismo género. En resumen, sola la rama de industria no está en condiciones de responder a las exigencias económicas del salario anual garantizado. En el plano de la economía se examinan sus efectos probables en relación con la demanda total, cuyos elementos son: los gastos de consumo, las inversiones, los gastos de gobierno, la demanda extranjera para los productos de exportación. La conclusión es: la adopción generalizada de tal salario tendría tendencia a estabilizar los gastos de consumo, pero no podría estabilizar la producción de todas las industrias de bienes de consumo; tendría efecto dudoso sobre las inversiones y otros elementos. En consecuencia, el autor cree que hay que recurrir a otra fórmula, más modesta en sus garantías, que tiene que integrarse en un plan combinado de política fiscal, de política del pleno empleo y del seguro de paro, y esta fórmula, que explica, es la que él llama del salario anual modificado.

REVISTAS FRANCESAS

ECONOMIE ET HUMANISME

MICHAEL DE CHALENDAR ET CELESTIN CHOMEL: *Victimes et responsables, a la recherche d'une politique du logement* (Víctimas y responsables, a la busca de una política de la vivienda). En *Econ. et Huma.* Enero-febrero 1953; págs. 3-13.—Hay tres clases de víctimas. 1. Los mal alojados; 250.000 inmuebles presentan un riesgo inmediato para sus ocupantes y deberían ser evacuados; las viviendas que son una amenaza para la salud; las viviendas sin elementos de confort indispensables para la familia; en las grandes ciudades de provincia, el 31 por 100 de las viviendas no tienen a la vez agua y electricidad en la casa; en el campo, una cuarta parte de los municipios poseen una conducción de agua potable; en París, el 50 por 100 de las viviendas no tienen Water-Closes particulares. 2. Los no alojados; los que no tienen vivienda propia o la que no corresponde a sus necesidades; los jóvenes casados que viven con sus padres; las dos o tres familias que viven en una sola vivienda; familias numerosas en una o dos piezas; en París, 30.000 familias no disponen sino de una pieza. 3. Los mal y no alojados; los que no teniendo vivienda personal están mal abri-

gados, y entre ellos pensamos en los 500.000 parisienses que gastan el 10,20 y aun 40 por 100 de sus recursos en el hotel amueblado para vivir amontonados; el precio impone la superpoblación. Hay que atenuar la injusticia entre los bien alojados a precio barato y los mal alojados a precio caro. La responsabilidad de este estado de hecho es colectiva. El conjunto del problema se ha de volver a considerar. Las soluciones de fortuna han de dar lugar a una política a largo plazo. La rentabilidad-beneficio de la construcción no basta para alojar a los que tienen necesidad de vivienda. Los créditos públicos H. L. M. se han de inscribir en un programa y no ser puestos en cuestión cada año. Además, parece necesario dar lugar a un sistema de ahorro-vivienda, basado en un mecanismo de préstamos según un índice, e incorporar un alquiler normal en los salarios de base. Los programas de construcción han de estar en función de las necesidades de las poblaciones, pero esto supone que se ponga fin al tráfico escandaloso de los terrenos donde hay que construir, reemplazando el impuesto territorial por un interés territorial, y practicando la agrupación de terrenos. Los tipos de vivienda se han de adaptar a las necesidades locales. El acceso a la propiedad individual ya deja de ser hoy una panacea: al contrario, no se resolverá el problema sino volviendo a poner en cuestión las instituciones y las estructuras hoy caducas. Mucho más necesaria es una coordinación en el sentido de un frente común que una yuxtaposición de los esfuerzos.

JEUNE PATRON

Le chef D'entreprise devant le chômage (El jefe de empresa ante el paro. En *Jeun. Patr.* Mayo 1953; págs. 22-24.—Se aducen dos textos. El primero aporta algunos elementos de reflexión colectiva de un grupo de jefes de empresa, de militantes sindicalistas obreros y de teólogos, reunidos para pensar el problema del paro. Se precisan algunos deberes de conciencia para un jefe de empresa, cuando se ve constreñido a despedir a obreros en una coyuntura de paro. Primero se recuerdan cuatro principios: el paro es un mal; no hay paridad entre la admisión y el despido, pues el trabajo ya efectuado crea un lazo moral; las disposiciones legales no siempre corresponden a las exigencias de la moral: la caridad ha de ir más allá de la justicia. Luego se indican las actitudes concretas: 1. El paro, siendo un gran mal, se ha de evitar a todo precio; por donde la dirección de la empresa tiene un deber de previsión para amortecer los efectos por un sistema de mano de obra más elástico: un deber de imaginación para buscar nuevas salidas; un deber de organización interna: reducción de beneficios, de ciertos complementos de altos salarios, de trabajos suntuosos, arreglo de horarios, orientación de las inversiones, etc. 2. Cuando la disminución de horas de trabajo se hace inevitable, es más justo repartir sobre cada uno esta disminución; el paro parcial de varios es preferible

al despido de algunos. 3. Si hay necesidad de despedir, la elección de las personas despedidas y las condiciones del despido se han de guiar por una reflexión moral. 4. El jefe de empresa se ha de interesar de la suerte del personal que ha despedido, aunque se le conceda una indemnización sustancial. 5. No hay que aprovecharse del clima de despido para hacer presión sobre el personal u obrar depuraciones injustificadas, o frenar todo progreso social. 6. Los problemas del despido y del paro sobrepasan el cuadro de la empresa y no se pueden resolver durablemente sino en un plan de conjunto, profesional o nacional. El segundo documento que se inserta resume las directivas prácticas que el movimiento *Jeune Patron* ha dirigido recientemente a sus responsables para emprender una acción de lucha contra el paro, tanto en el plano de la empresa como en el plano local interprofesional. Se describen las actitudes que hay que adoptar para mantener el efectivo existente, cuando los despidos son necesarios, y se aducen sugerencias para la creación de una comisión paritaria local de pleno empleo.

LA VIE INTELECTUELLE

ALBERT GREGOIRE: *Réformes agraires en Allemagne Orientale* (Reformas agrarias en Alemania Oriental). En *La Vie Intelec.* Enero 1953; págs. 64-71.—En 1945, cuando se confiscaron las grandes y medianas propiedades, se creyó que se asistía a una colectivización inmediata de la agricultura. Ello era desconocer la historia del partido comunista en la U. R. S. S. Se asistió a una redistribución, con lo que los pequeños propietarios respiraron. En el dominio industrial, los *konzern* y las grandes empresas fueron confiscadas sin indemnización y entregadas *en manos del pueblo*, menos un centenar de las más importantes que se reservaron a las sociedades soviéticas por acciones. Lo mismo el gran comercio. Se puede considerar que las empresas que pasan de 50 obreros hoy están nacionalizadas. Pero en la agricultura la experiencia de la lucha contra los *koulaks* aconsejaba prudencia. La confiscación abarcó las propiedades de más de 120 hectáreas y las de los nazis. Las tierras confiscadas fueron redistribuidas por el Servicio de la Reforma agraria. Las mejores fueron consignadas al Estado, como granjas modelo. No se repartió una propiedad superior a ocho hectáreas. Una masa de 300.000 nuevos labradores ha recibido, según algunos, un pedazo de tierra. Pero las dificultades son tremendas: faltos de construcciones y de medios de producción; se hacen préstamos, pero tienen que comprar a las empresas nacionalizadas; 60.000 hectáreas fueron abandonadas en 1951. Para material agrícola tienen que proveerse en los parques de máquinas agrícolas, servicios caros, dirigidos por los comunistas, que imponen los cultivos. El Servicio de Entrepayuda Agrícola provee de semillas seleccionadas y abonos y es un medio de reunión de los nuevos labradores, que deberán un día pedir la explotación colectiva de las tierras. Se hace la propaganda hace

dos años de las excelencias del kolkhose, con promesas de grandes ventajas: extinción de deudas, provisión de abonos. Se fomentan las comunidades de producción, o sea la reunión *voluntaria* de un grupo de campesinos que deciden explotar sus tierras en común; según los estatutos las tierras son propiedad de los campesinos, pero si se sale uno de la comunidad sólo tiene derecho a un terreno equivalente, lo que demuestra el carácter colectivista de la operación. En 11 departamentos de la zona soviética se han constituido estas sociedades, a las que se conceden notables ventajas. El kolkhose está en la puerta.

REVUE DE L'ACTION POPULAIRE

H. DE FARCY: *Villages-témoins et zones-témoins* (Pueblos-testigos y zonas-testigos). En *Rev. de l'Act. Pop.* Febrero de 1953; págs. 123-127.—En una población, gracias al esfuerzo llevado hace tres años inteligentemente por la Asociación General de Productores de Trigo, se ha llegado a una producción de 23 quintales por hectárea, como media de los años 1950-1952, cuando la media de 1929-1938 fué de 13 quintales por hectárea. Los productores de trigo, convencidos hace algunos años del desarrollo próximo de las exportaciones de cereales, han querido demostrar que Francia, en algunas zonas reputadas como desheredadas, era capaz de aumentar considerablemente su producción. Se hicieron experiencias en varios pueblos, con el consejo de los técnicos, con los medios ordinarios de mejoras, que fueron al principio financiadas con subvenciones; ahora los cultivadores acuden a préstamos, al ver la rentabilidad de estos gastos. Con ello se tienen villas-testimonios, o pueblos-pilotados. Con el mismo espíritu el Ministerio de Agricultura promueve la institución de zonas-testimonios, o zonas-piloto. Se trata de extender las experiencias de mejora a una región un poco mayor, que comprende como la mitad de un cantón, en la que puedan colaborar un centenar de explotaciones. Se han buscado en principio regiones relativamente pobres, susceptibles de mejoras visibles y rápidas, puesto que se desea que la experiencia sea seguida por una mitad al menos de los agricultores. En estas regiones las zonas-testimonios son unas 26. Se han acometido dos esfuerzos: el material, consistente sobre todo en préstamos y en subvenciones, destinados a la aportación de nuevos medios de producción; se preveen 1.500 millones de préstamos y 150 millones de francos de subvenciones. Se reservan los créditos para las mejoras inmediatamente rentables. El otro esfuerzo es el de vulgarización, que duplica el esfuerzo técnico; se prevé la difusión de los métodos y de los resultados: boletín de unión entre las explotaciones, conferencias con proyecciones, visitas colectivas, demostraciones sobre los aparatos y las técnicas nuevas. Todo se completa por el desarrollo de la formación profesional en los jóvenes. El pasado otoño se comenzó; la dirección está asegurada por la Dirección de los Servicios Agrícolas, en relación con la profesión,

con la Cámara de Agricultura. Los agricultores han acogido bien en general el proyecto. El impulso, que es lo esencial, está asegurado por uno de los empleados de dicha dirección. Se hacen notar las dificultades de que ello dependa de un funcionario. Se señala otro problema: las consecuencias de este desarrollo del progreso técnico sobre las regiones y las explotaciones; la coincidencia de las posibilidades de producción con las posibilidades de absorción reales de tal mercado. Finalmente se pone la lista de las zonas-testimonios.

REVUE ECONOMIQUE

ANDRÉ PAGE: *La liaison salaire-coût de la vie* (La unión entre el salario y el coste de la vida). En *Rev. Econ.* Enero 1953; págs. 31-61. Relacionar el salario con las variaciones del coste de la vida es actualmente una de las preocupaciones dominantes de las masas obreras francesas, que se manifiesta cada vez que las condiciones económicas o el poder de los sindicatos obreros hacen deseable o posible una estrecha adaptación de los movimientos del salario a los del coste de la vida. Querer, gracias a la escala móvil o a una legislación que garantice el salario mínimo, organizar una evolución paralela del salario y del coste de la vida, equivale implícitamente a reconocer que, a falta de estipulaciones convencionales o legales precisas, el salario no se adapta a las variaciones del coste de la vida. Las teorías antiguas del salario establecen esta unión: la de Ricardo, sobre el factor demográfico y la de Marx, sobre la propiedad privada de los medios de producción y la explotación del obrero; ambas establecen inexorablemente que el salario no puede sobrepasar el nivel mínimo de subsistencia. El problema que plantean las modernas teorías es otro. Las variaciones del salario y de coste de vida ¿tienen cierto parentesco y en qué grado? La teoría moderna del salario no admite el coste de la vida entre los factores que determinan la tasa de los salarios. El autor es partidario de ella. Por regla general la tasa de los salarios varía bajo la influencia de factores extraños al coste de la vida: productividad, coyuntura general o particular, márgenes de beneficio, etc., siendo función la evolución de los salarios, en todo caso, de la relación de las fuerzas entre patronos y asalariados. A partir de la formación del salario hay que abordar el problema de las relaciones entre el salario y coste de la vida. En primer lugar habla el autor de las formas y fundamentos de la reacción de los salarios a las variaciones del coste de la vida, según tres formas del salario, susceptibles de expresión estadística: tasa del salario, salario semanal y salario de masa. Luego explica las modalidades del análisis estadístico, primero con la observación de los comportamientos sociales y luego con la confrontación de las variaciones relativas del salario y del coste de la vida, cuando existe para los asalariados la amenaza de deteriorización de la situación adquirida. Los índices analizados pertenecen a tres naciones: Estados Unidos, Inglaterra y Francia. En

la segunda parte del artículo, se estudian los elementos de una unión estadística entre salario y coste de la vida. Cuando los asalariados se esfuerzan por referir el salario a las variaciones del coste de la vida, gracias a los sindicatos pueden llegar a ello. El poder contractual de los sindicatos, su aptitud para reaccionar varían según las naciones y los periodos en función de su organización interna y sus relaciones con el resto de la nación. Ello explica los rasgos particulares de cada situación. Se enuncian los resultados brutos de los índices en dichas tres naciones y se ensaya una interpretación general. En ciertos casos precisos existe una relación directa de naturaleza definida que implica influencia del coste de la vida sobre el salario. En la mayor parte de los casos no se puede invocar esta relación directa; se constata una concordancia de las variaciones bajo la influencia de factores comunes.

REVISTAS ITALIANAS

AGGIORNAMENTI SOCIALI

Perchè cinque milioni di francesi sono comunisti? (¿Por qué cinco millones de franceses son comunistas? En *Aggiorn. Soc.* Abril 1953; páginas 151-152.—Se aportan unos datos de una encuesta verificada por el Instituto Francés de Opinión Pública. Categorías sociales en que se reclutan los comunistas: 38 por 100, obreros de fábricas; 22 por 100, mujeres sin profesión; 8 por 100, obreros agrícolas; 8 por 100, empleados; 5 por 100, pequeños propietarios; 3 por 100, profesionales libres; 1 por 100, gente de la industria. Algunas características de los votantes comunistas: contra siete hombres comunistas se tienen tres mujeres comunistas; el 42 por 100 están por debajo de los treinta y cinco años; el 18 por 100 de éstos son pequeños propietarios; el 1,11 por 100 tienen auto; el 3 por 100 tienen criados a su servicio. Motivos para votar por el comunismo: los más insistentes obtenidos en la respuesta son los siguientes: la doctrina del comunismo está hecha por obreros para obreros; el comunismo es revolucionario; nos han convencido las realizaciones del comunismo en Rusia, nos ha conmovido su fe en el porvenir, la sinceridad de sus jefes, la batalla contra los privilegios, el esfuerzo sincero por mejorar la suerte de los obreros, es mejor que otros partidos; el que salva la paz... En la pregunta sobre qué punto se quiere que insista sobre todo el partido, se responde: baja de precios y alza de salarios, el 50 por 100; una más intensa batalla por la paz, el 25 por 100; lucha contra el capital y emancipación social de los trabajadores, el 10 por 100; contra la intromisión americana, el 10 por 100. En la pregunta sobre el motivo más importante de adhesión al partido, el 32 por 100, responden que el deseo de trabajar por la paz; la defensa de los legítimos intereses, el 28 por 100; el ideal de una sociedad más feliz, el 19 por 100. Sobre si han hecho algo por el partido, el 70 por 100, responde que

ha asistido a reuniones políticas antes de las elecciones de 1951; el 65 por 100 que ha promovido discusiones con colegas y amigos; el 59 por 100 que ha dado dinero para el partido (contra el 34 por 100 del R. P. F.); el 55 por 100 que ha hecho proselitismo; el 35 por 100 que ha vendido periódicos y pegado a las paredes manifiestos del partido. En caso de guerra entre Estados Unidos y Rusia, el 65 por 100 responden que Francia no debería participar, el 22 por 100 que sí. Sobre las relaciones del partido con Rusia, más del 50 por 100 responden que son de mera simpatía; el 25 por 100 responden que está estrechamente ligado con Rusia. Sobre si el partido es desfavorable al régimen parlamentario, mientras los otros partidos dicen que el comunismo es el mayor enemigo, el 38 por 100 de los comunistas sostienen que es el sostén más fuerte del régimen parlamentario; el 12 por 100 que el partido siempre se ha batido por un tal régimen, y sólo el 12 por 100 tienen expresiones de hostilidad contra el parlamento. El 41 por 100 declara que sólo la revolución puede mejorar las cosas; el 40 por 100 es contrario a formas no constitucionales, y el 20 por 100 no entiende de estas cosas. Algunas convicciones, de sabor propagandístico, pentradas en la masa comunista: el peligro de guerra disminuiría, si no hubiese tropas norteamericanas en Francia (el 82 por 100); el rearme actual hace crecer las probabilidades de una guerra (el 83 por 100); los Estados Unidos son un país agresor (56 por 100); el gobierno que promueve la guerra son los Estados Unidos (60 por 100); un día el mundo será todo comunista (60 por 100).

REALTA SOCIALI D'OGGI

M. ORBAN: *Cause d'insuccesso e prospettive attuali della legislazione belga sull'organizzazione dell'economia* (Causas de fracaso y perspectivas actuales de la legislación belga sobre la organización de la economía). En *Realt. Soc. d'oggi*. Marzo 1953; págs. 216-228.—Se dan los antecedentes de todo el pacto social elaborado en la clandestinidad por obreros y patronos. Se da una síntesis de aquella ley, o sea sobre el Consejo Central de Economía, los Consejos Profesionales y los Consejos de Empresa. Sobre estos últimos ha habido que dar legislación complementaria por la imprecisión de los datos que ha de dar el patrono sobre la situación financiera de la empresa; algo precisa el decreto-ley de 2 de diciembre de 1950, pero la cuestión de las informaciones financieras resulta una de las espinosas, pues la forma de dar el balance se presta a juegos de contabilidad y a maneras arbitrarias; por eso se cree que se ha de completar la ley con otra sobre revisores o censores jurados de empresa. Se dan los resultados de la ley. En el plano nacional existe el Consejo Central de Economía, que ha dado positivos resultados; pero hay timidez, falta de iniciativa, para proponer al gobierno planes generales con objetivos bien precisos sobre la política económica de producción y de comercio; por otra parte, el

Ministerio de Asuntos Económicos desconfía y abriga el temor de que tal Consejo sea una intrusión en el campo ejecutivo; las clases medias y los pequeños comerciantes se quejan de que no están representados en tal Consejo. En el plano profesional, solamente un Consejo está en pleno funcionamiento, el de la metalurgia, gracias a un dirigente patronal que intervino en el Pacto Social y ha vencido la resistencia de los patronos; el Consejo del sector textil está bloqueado por la falta de designación de los dos representantes patronales; otros tres Consejos decretados por ley están todavía en el papel; precisamente en este plano profesional debería manifestar la coestión sus efectos más notables en la vida económica del país, según los puntos de vista de los trabajadores; los patronos deben ser batidos en brecha en su actual predominio en materias de programas de producción y de inversiones, si estos programas quedan sujetos a la discusión de los representantes obreros. Del punto de vista cristiano ello es lamentable, pues impide realizar el deseo del Santo Padre de la reorganización vertical de la vida profesional. En el plano de la empresa los Consejos se han establecido en las de más de 200 obreros y son actualmente 925; los puntos débiles son: la cuestión de las regulaciones del orden interno de la empresa, el reglamento de empresa y la gestión de las obras sociales; pero lo más nefasto es el sabotaje general en materia de información de carácter financiero, lo cual hace ineficaz e ilusorio el trabajo de los miembros del Consejo. Como conclusión, afirma el autor que no se puede hablar del fracaso total de la ley, pero que es necesario hacer resaltar el que, fuera de algunas raras excepciones, actualmente aflora el peligro del fracaso. Luego indica los hechos que crean esta situación: la relajación del espíritu de colaboración; la rigidez de la actitud patronal, los secretos de los negocios, falta de preparación psicológica, imprecisiones de la ley, irreflexivo entusiasmo inicial.

LA CIVILTA CATTOLICA

U. A. FORIDI, S. I. U. R. S. S. e *Comunismo* (La U. R. S. S. y Comunismo). En *Civ. Cattol.*, 16 mayo 1953; págs. 379-391.—Analizando el último escrito de Stalin sobre "Problemas económicos del socialismo en la U. R. S. S." y los datos procurados por Malenkof en su informe en el XIX congreso del partido comunista el pasado octubre, el autor hace resaltar cómo no se han cumplido las promesas de la revolución ni se ha realizado la ley económica fundamental del socialismo, o sea garantizar la máxima satisfacción de las exigencias materiales y culturales de toda la sociedad siempre creciente; asimismo señala las contradicciones contenidas en la respuesta de Stalin a las cuestiones acerca de la objetividad de las leyes económicas, acerca de la ley del valor y, sobre todo, acerca de la propiedad de los kolkhoses. De todo ello resulta no sólo el fracaso del capitalismo actual del Estado soviético, sino lo absurdo de la misma teoría económico social comu-

nista. El mismo Stalin, antes de morir, dió un adiós por siempre al comunismo cuando afirmó que entre los hombres alguna diferencia, aunque no sustancial, incontestablemente quedará.

REVISTAS NORTEAMERICANAS

THE AMERICAN JOURNAL OF SOCIOLOGY

GEORGE STRAUSS AND LEONARD R. SAYLES: *Occupation and the Selection of Local Union Officers* (Ocupación y selección de los dirigentes sindicales locales). En *The Amer. Journ. of Soc.* Mayo 1953: páginas 585-591.—Según la tradición, el sindicalismo es un movimiento igualatorio de protesta. Aunque el sindicalismo americano hasta 1930 estuvo dotado de trabajadores inteligentes, en los últimos años los sindicatos que engloban a todo el que gana un jornal en una planta industrial han crecido tremendamente. Se pregunta: ¿de qué grupos dentro de la jerarquía industrial se seleccionan los oficiales del sindicato? ¿Cómo la jerarquía existente en el trabajo afecta la formal estructura del sindicato local? Más frecuentemente son seleccionados según estos criterios: los trabajadores más especializados y que ganan un jornal más elevado; los más antiguos, ya en la fábrica, ya en el sindicato; los que tienen más oportunidades para hablar con otros y moverse dentro de la instalación; los que proceden de grupos étnicos dominantes; los hombres más que las mujeres. Sobre todo se tiene en cuenta la tercera condición, llamada la accesibilidad. Aunque uno tenga mucho prestigio en su trabajo, su elección dependen de otras cuestiones: ¿Puede hablar a los otros? Los otros, ¿pueden verle a él? ¿Puede moverse a su alrededor? ¿Muy lejos? Con paridad de condiciones, el que tiene más grandes oportunidades para hablar a los otros es el que más probablemente será elegido como dirigente sindical. La causa de que se elijan también a los que más ganan y ocupan una más elevada posición en el trabajo, es porque participan más en las actividades sindicales que los peor pagados; son más respetables ante sus compañeros; se considera que el que no ha logrado escalar un puesto alto, no es bueno para ser un dirigente sindical. La conclusión que se sugiere es que bajo condiciones normales el estado de equilibrio se alcanza cuando los trabajadores de estados elevados dominan la organización social informe de la planta industrial y la organización formal del sindicato.

AMERICA

BENJAMÍN L. MASSE: *Public policy toward Communist unions* (Política pública respecto de los sindicatos comunistas). En *Amer.* 25 abril 1953; págs. 104-106.—A pesar de las disposiciones anticomunistas de la ley Taft-Hartley y los medios de coerción tomados por el

mismo movimiento obrero, el partido comunista está aún en condiciones de dictar la política de tres grandes sindicatos norteamericanos. La sección novena de dicha ley que requiere la certificación no comunista como condición para gozar de los servicios de la Comisión Nacional de Relaciones Laborales, ha quedado sin fuerza. Han pasado seis años de la aplicación de la ley y los comunistas, que se creía que con dicha ley iban a tener una posición insostenible, quedan siendo un factor poderoso en el movimiento obrero. Continúan representando medio millón de obreros en industrias-clave, como en las manufacturas eléctricas, trabajadores del puerto, minas de cobre y fundiciones; tienen fuerza en otras industrias esenciales. Se nombró una Comisión del Senado sobre el Trabajo y el Bienestar Público; hizo encuestas sobre este asunto, y ha propuesto estas medidas que se explican: 1. La Comisión Nacional de Relaciones Laborales debería tener autoridad para indagar que un sindicato está dominado por el comunismo. 2. Una agencia gubernativa distinta de dicha Comisión debería estar capacitada para declarar que un sindicato está dominado por los comunistas. Así en 1948 la Comisión de Energía Atómica ordenó a la General Eléctrica que no reconociese a los Trabajadores Electricistas Unidos (sindicato independiente) como agente para el contrato colectivo en una instalación atómica del gobierno. 3. Los sindicatos dominados por los comunistas deberían ser eliminados por un gobierno que garantizase el proceso democrático en los sindicatos. 4. Los sindicatos controlados por los comunistas pueden ser adecuadamente tratados por las presiones que ofrece la sección 9 de la ley Taft-Hartley. Dicho Comité del Senado ha hecho recomendaciones varias, indicando tres casos en que la Comisión Nacional de Relaciones debería negar sus servicios a los sindicatos: cuando los individuos se niegan a testificar bajo juramento ante un jurado o un comité legislativo que han firmado una certificación no comunista; cuando los individuos se niegan en semejantes circunstancias a testificar si son o no miembros del partido comunista; cuando se descubre que los individuos han certificado en falso que no son comunistas. Los dirigentes de los sindicatos en general se oponen a esta política; pero ello parece necesario para asegurar el bienestar del país y la defensa del mundo libre.

THE AMERICAN CATHOLIC SOCIOLOGICAL REVIEW

RUSSELL BARTA AND T. O'REILLY, *Some Dating Patterns and Attitudes toward Marriage of 174 Catholic College Students* (Algunas muestras de relaciones y de actitudes para con el matrimonio de 174 estudiantes católicos universitarios). En *The Amer. Cathol. Sociol. Rev.* Diciembre de 1952; págs. 240-248.—Por las publicaciones de sociología y de psicología se ve que en los últimos diez años ha sido considerable la investigación respecto de las actitudes de los estudiantes para con las relaciones y el matrimonio. La presente encuesta se re-

fiere a 174 estudiantes; las respuestas al cuestionario se obtuvieron de cuatro grupos que asisten a universidades católicas. Dos pertenecen a universidades católicas urbanas donde se da la coeducación; un tercer grupo estudia en una universidad para hombres, y otro para mujeres. El número de los que han respondido es de 105 hombres y 69 mujeres. Las más importantes conclusiones son: 1. El 17,6 por 100 tiene el plan de tener tres hijos o menos, y el 73,4 por 100 de cuatro a diez o "todos los posibles". 2. El 62 por 100 de los varones y el 21 por 100 de las mujeres han discutido el problema de sus relaciones sólo ocasionalmente con sus padres; ello indica probablemente que de parte de muchas familias católicas hay un control muy limitado sobre la conducta en las relaciones de sus hijos. 3. La mayor parte creen que en el potencial consorte la característica más esencial es el carácter moral; la hermosura y el buen aspecto es lo menos esencial. 4. Una indicación del más pequeño papel que desempeña el padre en la instrucción religiosa es el hecho de que el 39 por 100 dicen que la madre es la única que ha asumido esta responsabilidad. 5. Las mujeres tienden a preferir sólo seis meses de noviazgo, lo cual es el 1 por 100 en comparación de los hombres. 6. Un alto porcentaje se casaría gustosamente con no católicos; la mayoría de los que han respondido estaban teniendo relaciones a lo menos ocasionalmente con no católicos y creen que el éxito de un matrimonio mixto se presenta bueno: sólo un pequeño número está dispuesto a cambiar de religión con tal de conservar un tal matrimonio mixto. 7. Las jóvenes universitarias prefieren tener relaciones con los universitarios en un grado más alto con el que los universitarios prefieren tener relaciones con universitarias, pero la mayoría de ambos sexos prefieren universitarios. 8. La fuente inicial de la instrucción sexual del 34 por 100 fueron las compañías, un hecho que indica la tardanza o la carencia de la aceptación de la responsabilidad en dar instrucciones sexuales de parte de muchos padres. 9. En general, universitarios y universitarias prefieren casarse entre sí.