

Recensiones

ALONSO OLEA, Manuel: *Instituciones de Seguridad Social*. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1959; 262 págs.

El estudio de la Seguridad Social puede hacerse, con referencia a nuestro ordenamiento jurídico, siguiendo dos métodos distintos: o bien tomando como punto de referencia el criterio jurídico-positivo que enfoque los problemas de la Seguridad Social española sobre el hecho de la legislación existente en nuestro sistema en relación con los diversos Seguros Sociales en particular; o bien adoptando un método en cierto modo mixto que, sin perder la referencia a lo que es Seguridad Social entre nosotros, tome en cuenta en todo caso los aspectos doctrinales del problema enfocados con un criterio institucional y en cierta manera dogmático.

Este último método tiene indudablemente la ventaja de no quedar superado inmediatamente por la propia movilidad de la legislación, y cuenta, sobre todo, con el enorme valor de su propia significación doctrinal.

Con un dominio verdaderamente desusado de los resortes científicos y jurídicos de cuantas cuestiones la Seguridad Social comporta, así como con un conocimiento sumamente envidiable de lo que es la regulación jurídico-positiva de los seguros sociales entre nosotros, Alonso Olea ha escrito un libro de valor y trascendencia decisivos en la bibliografía de la Seguridad Social existente en España, pero con indudable repercusión en el plano científico.

El propio planteamiento acerca de los conceptos básicos de la Seguridad Social alcanza en el libro que comentamos un relieve científico e histórico que tiene su mejor traducción en el concepto mismo que de la Seguridad Social el autor nos ofrece, al configurarla como «conjunto de medidas para la prevención y remedio de riesgos de

concreción individual económicamente evaluables consistentes en defectos de rentas con que atender a las necesidades usuales y habituales». La gran ventaja de este concepto descansa en ser un concepto unitario que sirve, por consiguiente, para todos los seguros sociales, cualquiera que sea el riesgo sobre el cuál éstos, en particular, se constituyan. Partiendo de aquí, y en un intento sistemático plenamente conseguido, Alonso Olea ordena lo que él denomina el complejo de la Seguridad Social —después de haber resuelto normativamente el problema de su encuadramiento en la sistemática general del Derecho del Trabajo— con arreglo a un criterio que distingue entre un régimen general de Seguridad Social y un régimen complementario, añadiendo al mismo una tercera distinción en la materia de Seguridad Social, a cargo de las empresas, que el autor considera representada en nuestro país fundamentalmente por el Plus familiar. Todavía dentro del denominado régimen general aparacen separados los que se han llamado riesgos específicos (Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional, Paro Forzoso) y riesgos genéricos (Vejez, Invalidez y Muerte, Enfermedad, Cargas Familiares).

El estudio de cada uno de los seguros sociales en particular es un ejemplo de cómo se puede institucionalizar una materia que, como la de la Seguridad Social, entre nosotros, más parece, por desgracia, un mundo de disposiciones heterogéneas cuando no contradictorias entre sí, y de cómo con el conocimiento que el autor demuestra de los problemas inherentes a cada uno de los seguros sociales, y con el sentido jurídico que sabe imprimir a todas sus conclusiones, se puede, en efecto, llegar a un final que se está haciendo cada vez más necesario y urgente: el ordenamiento de la Seguridad Social española.

Desde cualquier prisma con que el problema se enfoque, el libro de Alonso Olea constituye una demostración de rigor metódico, consideración global y sistemática de los problemas de la Seguridad Social, e incluso testimonio del análisis concreto y detallado de todos y cada uno de los aspectos que los seguros sociales, en particular, tienen en nuestro Derecho. El Seguro de Accidentes de Trabajo, con el importantísimo capítulo previo del Accidente de Trabajo en sí y la responsabilidad empresarial consiguiente; el problema

de las enfermedades profesionales y su aseguramiento; los sistemas de aseguramiento del paro como derivados de un concepto o noción que es previo al seguro mismo; los seguros de vejez, invalidez y muerte; los seguros y subsidios familiares con la estimación previa del riesgo familiar en cuanto objeto de la Seguridad Social; el complejo y difícil Seguro de Enfermedad; la denominada Seguridad Social complementaria expresada en el estudio de las Mutualidades Laborales (sin que queden fuera los ejemplos de Mutualidades libres); el plus familiar como manifestación de la denominada Seguridad Social por empresas: todos ellos constituyen, evidentemente, en su simple enumeración, pero sobre todo en la profundidad de su tratamiento y en la claridad y significación jurídicas que se ha impreso a su estudio, una prueba fehaciente de hasta dónde puede llegar la penetración en el análisis de cuestiones difíciles en sí mismas, pero más difíciles todavía por la complejidad que sobre ellas ha descargado una tarea legislativa de años no muy afortunada. A todo lo anterior hay que añadir las consideraciones ofrecidas en los capítulos primero y último del libro, dedicados, respectivamente, al estudio del concepto naturaleza y régimen de la Seguridad Social aquél, y al de la unificación y coordinación de seguros sociales en el plano de Seguridad Social, éste, que integran una verdadera teoría, montada, además, sobre bases positivas, de los problemas enunciados y que al abrir y cerrar el contenido de la obra muestran, en verdadera expresión sistemática, la capacidad ordenadora de cuantos problemas la Seguridad Social lleva consigo.

No son, por desgracia, frecuentes entre nosotros libros como el de Alonso Olea, mucho menos en un campo como el de la Seguridad Social, que parece resistirse incluso al puro intento de una ordenación legal definitiva. Por ello, y por cuanto la aparición de esta obra significa, hemos de felicitarnos todos cuantos por unas u otras razones nos encontramos interesados en las materias concernientes a la Seguridad Social.

MANUEL ALONSO GARCÍA

ANDERSON, Jackson M.: *Industrial Recreation; A Guide to its Organization and Administration*. Nueva York, 1955; 304 págs.

Entiende el autor por «Industrial Recreation» algo más que el simple esparcimiento o diversión de los que emplean su actividad en la Industria; este término implica un conjunto de actividades que efectivamente «re-crean» al que las realiza. Traduciendo esta expresión literalmente por «recreo industrial», podemos definirla como «actividades que el individuo escoge voluntariamente, tanto por el placer que recibe al efectuarlas como porque satisface sus necesidades y deseos, y le ofrece la oportunidad de conseguir una experiencia nueva e interesante».

Sus características principales son: libertad de elección y recibir cierto placer o alegría, así como una nueva experiencia.

Este recreo o esparcimiento, según el sociólogo Nash, ofrece al empleado una oportunidad de manifestar su personalidad y sobresalir, ocasión de crear o hacer algo; satisfacer su instinto de lucha y su vago deseo de aventura.

Cree el autor que si las empresas comprendieran la importancia de este nuevo aspecto de la vida laboral, lograrían un aumento de la productividad y una disminución de la delincuencia juvenil, del número de divorcios y del cada día creciente número de enfermos mentales entre los obreros. Se basa en diversos estudios realizados en Norteamérica, como los del Dr. J. E. Davis, Nash, Lane y Hall.

Resulta especialmente interesante el estudio psicológico que se hace sobre los efectos del objeto de esta obra sobre el obrero. Un adecuado programa de «Industrial Recreation» debe hacerle sentir parte importante de la empresa, disminuir su tensión emocional y aumentar su grado de eficiencia. Si modernamente se ha expuesto el efecto que sobre la productividad puede tener el que las paredes de la fábrica estén pintadas de un color determinado, es evidente que el tema de que tratamos es de importancia superior, y de eficacia más directa sobre la producción.

Dentro de la empresa, estas actividades de esparcimiento pueden

clasificarse en: actividades sociales, culturales, deportivas y excursionistas, según H. E. Clark.

Naturalmente, todo esto está especialmente adaptado para la mentalidad y el sistema de vida norteamericano, pero el lector español puede, con los cambios necesarios, extraer una interesante serie de ideas de posible aplicación a nuestra realidad social.

Lucien Aigner, por ejemplo, en su *Recreation for Industrial Workers*, afirma que «no hay la menor duda de que la música es un estímulo para la producción, y que una música apropiada puede incrementarla y disminuir la fatiga. El problema es obtener la música adecuada en el momento adecuado.»

Pero la empresa no debe terminar su misión con el retiro por edad del empleado, sino que debe procurar su posterior unión con el centro en el que ha gastado su existencia, ofreciéndole algún género de actividad y logrando así una mejora en las relaciones humanas industriales y una mayor cohesión de la familia con el lugar de trabajo.

Un programa de recreo del empleado debe estar constituido sobre sus deseos y necesidades. Esto obliga —según el autor— a que en su planificación entre la representación de los productores, en un ambiente democrático, y no intervenga solamente la paternalista intención del empresario.

Deben, pues, en un programa de este tipo, guardarse los siguientes principios: Independencia administrativa, control central, representación democrática, integración de todos los empleados y procurar conjugar y desarrollar los intereses particulares, con criterios de totalidad.

Todo este plan necesita, evidentemente, un desembolso económico. En Norteamérica las empresas pagan el noventa por ciento y las cuotas de los clubs y demás ingresos el ocho por ciento restante.

Según el *Wall Street Journal*, las empresas americanas han tomado seriamente los programas de recreo de sus empleados, que constituyen desde hace años un factor importante en la industria, si consideramos que en el año 1953 se gastaron \$800 millones en esta materia, produciéndose cada año un aumento en esta cantidad estimado de un 10 a un 15 por 100. Como medio de disminuir los gas-

tos se propone que las empresas con buenas instalaciones de tipo deportivo, o culturales, las pongan a disposición de todos, empleados o no, mediante el pago de una pequeña cuota.

Estamos siempre dentro del ámbito de la fábrica, el taller o la empresa. Sería especialmente interesante estudiar el papel que en este aspecto de la vida laboral podrían jugar las organizaciones profesionales y sindicales, tal como hace en España la Organización Sindical a través de la Obra Sindical de Educación y Descanso.

Es evidente que a las empresas de escaso número de empleados, éstas cuestiones son de difícil logro, ha de procurarse que los sindicatos, o mejor aún, la afiliación a las grandes empresas, procuren a sus empleados tales ventajas.

Es evidente que todo lo que llevamos expuesto depende y va profundamente unido a la consideración que en cada país se tenga del productor y de la especial situación y realidad social laboral. El valor humano ha sido poco considerado durante el siglo pasado, cuando la economía se interesaba mucho más por conservar la máquina. Hoy ciertas asociaciones, como la tan conocida YMCA (Young Men's Christian Association), están especialmente interesadas en desarrollar el bienestar del obrero de la industria. Fué una de las primeras empresas del mundo que tomó en serio el problema del esparcimiento y recreo de sus empleados, la Conant Thread Company, que en 1870 costeaba el transporte de sus trabajadores a las playas de Narragansett Bay. Desde entonces hasta hoy en que en los Estados Unidos hay más que 30.000 compañías con programas de este tipo, se ha recorrido un largo camino. Richard G. Griffin, en un estudio magnífico expuso en 1950 que los programas de recreo industrial deben avanzar en todo el mundo de proveer simplemente actividades atléticas, a proporcionar todas las formas posibles de recreo de toda la familia. Hasta tal punto que la cuarta parte de las empresas citadas mantienen un encargado o director de este tipo de actividades.

Creemos que lo más importante es lograr un verdadero sentimiento en el obrero, de unión y agradecimiento con la empresa, así como procurar el desarrollo de su personalidad. Los modernos programas, en que los empresarios proveen a sus empleados de casas, escuelas y campos de deporte, son la muestra del profundo cambio

de la sociedad contemporánea y la manifestación del sentir familiar e institucional de las empresas.

Superado el taylorismo, no basta con aumentar el salario, hace falta también satisfacer las necesidades morales e intelectuales de los que tienen tanto derecho como las demás clases sociales a los goces del espíritu.

MANUEL F. MARÍN ARIAS

BARTON, Paul: *Conventions collectives et réalités ouvrières en Europe de l'Est*. Les éditions ouvrières. París, 750 francos.

El convenio colectivo es una de las grandes conquistas sociales de nuestros días. Se trata, sin duda, del medio de acción más poderoso que tienen los sindicatos para llevar hacia adelante, y con éxito, las reivindicaciones obreras. Y si desde un punto de vista estrictamente social su viabilidad y su capacidad de obtención de éxito es claro, desde el plano de lo económico, al eliminar la huelga con sus enormes perjuicios por la paralización de la vida económica del país, es doblemente deseable. Ya han pasado los tiempos en que el liberalismo económico y político mantenían la supremacía del contrato individual de trabajo para regular las relaciones jurídicas entre patronos y asalariados en las que los últimos, como partes débiles, salían normalmente perjudicados. Hoy día el convenio colectivo encuentra en su misma esencia su razón de ser. Si actualmente toda obra referente a convenios colectivos es interesante, no menos lo es la de Paul Barton —que pese a su nombre francés es checoslovaco— el cual ha tenido ocasión de conocer bien antes de tener que abandonar su país natal la situación obrera en la Europa oriental y concretamente en la materia relativa a los convenios colectivos. No vacilaríamos en afirmar que para el lector español lo más interesante de esta obra es la curiosidad que despierta al insertarse por primera vez en ella textos de los convenios colectivos soviéticos, ya que aunque anteriormente había tratado el tema de *Harvard Law Review*, *La University of Chicago Law Review* y la *Revue Internationale du*

Travail, siempre lo habían realizado sin ver los textos de los convenios colectivos.

La primera parte de la obra es un estudio de lo que es el convenio colectivo, su naturaleza jurídica, sus ventajas, así como sus condiciones dentro del régimen soviético, aparte de otras materias de menor interés. Se define el convenio como «un acuerdo sobre las condiciones del trabajo, concluído entre un patrono o grupo de patronos y una o varias organizaciones de asalariados». Por lo que hace referencia a su naturaleza jurídica hay opiniones para todos los gustos, pues mientras unos sostienen que se trata de una reglamentación contractual de las condiciones de trabajo, otros apoyan la tesis de que no es sino una disposición legislativa particular de una industria o profesión, valedera por un tiempo limitado y promulgada por las partes y no por el legislador. Sus ventajas, al decir de los autores, y concretamente por lo que respecta al parecer de Barton, son grandes, y de entre ellas sacamos las siguientes: 1.^a Por su duración limitada están siempre a tenor de las circunstancias. 2.^a Son el medio más apropiado para limitar el absolutismo patronal. 3.^a Son igualmente un medio de limitar las huelgas, a las que sustituyen por procedimientos mucho menos costosos. A la larga se ha visto que la huelga no es el arma más poderosa de los trabajadores. 4.^a Al establecer procedimientos de conciliación dan un gran paso para la resolución de los conflictos que puedan surgir; y 5.^a Refuerzan la posición de los sindicatos obreros. Los condiciones que deben de tener los convenios colectivos, al parecer de Paul Barton son las siguientes: a) El presuponer que el derecho de fijar las condiciones de trabajo pertenece a las partes interesadas y no a las autoridades, o sea el derecho de reglamentación ha de ser autónomo. b) Los asalariados han de disponer de una representación a todas luces independiente de la patronal. c) Para llevar al ánimo de los patronos su fortaleza, los asalariados deben de tener el derecho de amenazar con huelgas al entrar en conversaciones con los empresarios. d) Debe de haber una garantía de la observancia de las cláusulas, con fuertes sanciones para ambas partes contratantes en caso de incumplimiento de lo convenido. Según el autor estas condiciones no se cumplen en la Unión Soviética ya que allí las condiciones de empleo de la mano de obra son fijados

en principio por las autoridades, excepto domésticos, *chauffeurs*, etcétera, y los asalariados no tienen representación independiente ya que al ser el Estado propietario de toda la industria es imposible que así suceda.

La segunda parte de la obra es netamente histórica y probablemente tiene un menor interés ya que no afecta al fondo de la cuestión, sin ser tampoco una exposición muy detallada, quizá por limitaciones derivadas de la propia esencia de la obra. Se reseña el Código de Trabajo de 1922 y se hace hincapié también en esta parte de la autonomía ficticia de las partes al contratar, ya que el Estado se reserva el derecho de supervisar las decisiones de los contratantes, no entrando en vigor el convenio colectivo sino es registrado en el organismo adecuado del Ministerio de Trabajo. Dice Barton que el derecho de concluir las convenciones en nombre de los asalariados más adelante se reserva a los sindicatos oficiales que el Estado domina. Los salarios no se aumentan a fin de elevar la rentabilidad de la empresa. Más adelante —a través del proceso histórico de la U. R. S. S.— los convenios colectivos desaparecieron, restableciéndose en 1947. El autor termina la parte histórica con un estudio de lo que son los convenios en los países satélites, señalando la misma característica de ingerencia de la autoridad estatal.

Los nuevos tipos de convenios colectivos forman la materia fundamental de la tercera parte de la obra. En su elaboración los signatarios de los convenios, la dirección de la empresa y los comités representantes de los trabajadores prácticamente no tienen importancia, pero sobre todo los obreros son prácticamente excluidos. Las reivindicaciones de estos últimos pasan por hilos muy estrechos para evitar que ninguna se salga del programa económico del Estado-Patrón. El papel de los organismos sindicales es incluso borroso y la lentitud de los trámites burocráticos enorme. Por lo que respecta al contenido de los convenios hay cláusulas de tipo vario: compromisos de la administración y de los comités referentes a la ejecución del plan estatal de producción, al desarrollo de la emulación socialista y a la propaganda, remuneración del trabajo y normas de rendimiento, formación y perfeccionamiento de obreros, técnicos, ingenieros y empleados, disciplina, protección del trabajo, condiciones de alojamiento.

abastecimiento de los obreros y alimentación, servicios culturales, etcétera. Es curiosísimo el estudio de los casos de responsabilidad ya que si por un lado se dice que los obreros sólo tienen una responsabilidad moral y política, como son remunerados según rendimiento, y éste es fijado autoritariamente por la dirección, si no se consigue hay una disminución en los beneficios económicos, por lo que la doctrina oficial de la mera responsabilidad moral está no de acuerdo con la realidad. Se establecen también casos de responsabilidad del director de la empresa, pudiéndose pedir su sanción por los dirigentes sindicales aunque en la práctica son impotentes. En cuanto al control del funcionamiento de la empresa en todos sus aspectos corresponde a comisiones, comités de talleres, etc.

Termina la obra de Barton con una serie de conclusiones como la de los convenios al servicio de la propaganda política y con un anexo —a nuestro juicio lo más interesante del trabajo comentado— en el que se insertan literalmente los textos de los convenios colectivos de las empresas Stalin, fábrica de automóviles en Moscou, L. M. Kaganovitch, fábrica de rodamientos a bolas de Moscou y Mikoïan, confitería de Leningrado.

MANUEL MARÍA MASSÁ TOBOSO

FOGARTY, Michael P.: *Personality and Group Relations in Industry*. Longman, Green and Co. Londres, 1956; 341 págs.

Se aborda en esta obra el estudio de las relaciones industriales y de la personalidad humana dentro de los grupos obreros de diferente tamaño y calidad y de cómo éstos se engloban en la comunidad nacional.

Es fácil entender la importancia que el estudio del individuo a través de la Sociología y la Psicología tiene en las relaciones industriales, si entendemos por éstas un medio de facilitar la producción estableciendo asociaciones de trabajo armoniosas entre los trabajadores, los empresarios y los capitalistas. Los principales problemas no son las huelgas ni los *lock-outs*, sino la regulación de las condiciones

de trabajo y la consecución de un mejor entendimiento entre la dirección y los trabajadores en el lugar de trabajo.

Se define la personalidad como «aquello que nos permite predecir qué hará un individuo en una situación dada». La personalidad no es una cualidad de la que se posea más o menos, sino una configuración total que constituye el «maquillaje psicológico del individuo». Se intenta estudiar los factores heredados y adquiridos de la personalidad para avanzar así en los conocimientos que permitan adaptar al empleo al individuo, tanto desde la época del aprendizaje como por los cambios de personalidad a través de toda la vida. Sin embargo, la materia es de tal forma movediza que no permite ir muy allá. Lo más que se puede hacer es formular ciertas reglas técnicas o científicas de cierta validez para el empresario o el educador.

A través de un concepto social de la psicología, y abandonando toda idea de estudio del trabajador industrial por cuenta ajena, se concibe a éste y al trabajador como parte integrante de grupos que se forman conscientemente con la mira puesta en la finalidad de la organización productiva.

El libro es todo él una encuesta sociológica. Cuando un problema ha sido estudiado a través de ciencias sociales analíticas, el resultado no es una conclusión acerca de lo que debería ser hecho abstractamente, sino que en la forma en que tales aspectos de un problema está relacionado con ciertos factores, estos factores han de ser forzosa-mente considerados en la solución final que puede estar basada en unos estudios que sobrepasen a aquéllos.

Desde luego se hace una apología de las teorías de Elton Mayo y sus colegas de Harvard. Una de las circunstancias que pueden frustrar la capacidad profesional y productiva de un individuo es mantenerle en un trabajo que se encuentra en un nivel inferior a su capacidad. La Psicología Industrial se da aquí la mano con la Medicina, estudiando los aspectos materiales y visuales, a la vez que técnicos, del asunto. Pero también interviene la Psicología y la Antropología para estudiar la situación del empleo y del individuo que ha de realizarlo a través del grupo. Cuando un individuo ejerce su actividad a través del grupo, se encuentra sometido a la presión social determinada por los otros miembros que le hacen actuar de forma dife-

rente a la que emplearía si trabajase de forma solitaria. Y esta presión llega a condicionar la personalidad del individuo, Robinson Crusoe, abandonado de toda relación con la cultura y la civilización, no vuelve a las costumbres ancestrales del género humano. Emplea sus conocimientos de Agricultura y profesa una repulsión por el canibalismo, fruto de la educación y no del miedo.

Elton Mayo criticaba en este campo a ciertos economistas. Porque efectivamente, el precio del mercado no es el precio del comprador o del vendedor, sino el resultado de una interdependencia. Los compradores preferirán a los comerciantes establecidos con cierta categoría o renombre, y los vendedores no ignoran el efecto de los bienes de consumo bien presentados. Interviene, pues, en toda la vida económica un cierto factor psicológico.

Todo trabajador pide y necesita del grupo un papel satisfactorio, una situación y un cierto grado de seguridad. La convivencia en el grupo produce un cierto acondicionamiento (por ejemplo, similitud de ciertas expresiones idiomáticas) que puede chocar, como sucede a menudo, con grupos superiores de más elevado nivel intelectual y cultural.

Los grupos pequeños necesitan una base local que permita un cierto grado de permanencia. A su estudio se dedica el capítulo XIII titulado «Industry and the local community». Los efectos que sobre la producción tiene la falta de adaptación del individuo al grupo o a la localidad donde reside, son muy curiosos.

La población de Birmingham aumentó en sus dos terceras partes como resultado de la emigración irlandesa. Sin embargo, los recién llegados (influyó decisivamente el factor religión) no se acomodaron a su situación. Esto produjo una disminución en el resultado de su trabajo, a pesar de gozar de un aumento de nivel de vida, y que el sesenta y uno por ciento de las borracheras producidas en los fines de semana, fueran de irlandeses.

La influencia de la televisión y la radio en los pequeños núcleos rurales ha producido un aumento de obreros especializados. Efectivamente, los miembros de pequeñas comunidades de economía cerrada, al ponerse en contacto con la poderosa atracción de una realidad social ajena llena de novedades, sintieron la necesidad de aumentar

su capacidad, lo que les llevaría a un aumento de su nivel de vida y a un posible desplazamiento a centros urbanos de cierta importancia.

El libro constituye casi en su totalidad un «social survey» que proporciona datos que interesan solamente a la realidad inglesa. No se mantienen consecuencias generales. Se afirma que lo que se intenta es conseguir la anatomía y la fisiología de las relaciones industriales antes que su estudio clínico, y esto le priva de interés general.

Presenta solamente como interesante, los modelos que deben constituir la base del estudio de la personalidad del individuo, para lograr su mejor encuadre en la organización laboral, produciéndose así una mejora en la producción total del país.

MANUEL F. MARÍN

GERALD NADLER: *Work Simplification*. Ed. McGraw, Hill. New York, 1957; 575 págs.

La industria americana ha seguido siempre como principio fundamental el de aumentar la productividad al máximo. La tendencia se inicia en el año 1880 con la obra de F. W. Taylor y es continuada por sus sucesores, entre los que se cuentan Emerson, Gilbreth y Ford. Tal principio era imperativo. La fatiga, factor de segundo grado, no era debidamente valorada, sino que por el rendimiento ocupa toda la atención de los organizadores.

La reacción no se hizo esperar. La fatiga, el esfuerzo en el trabajo, fué excesivamente ponderada, con olvido incluso de los principios orientadores de un mayor rendimiento, de una más alta productividad. Es la tendencia del ahorro de fatiga, del «how to save work».

El libro de Nadler tiene, en este sentido, un mérito primerísimo: se ha sabido conjugar ambas tendencias esforzándose, además, por lograr una debida compaginación de las mismas. Se habla ahora de simplificación del trabajo, entendiendo la misma no sólo como ahorro de fatiga, sino también como aumento de productividad.

Lleva a cabo el autor un proyecto de procedimiento simplificador ensayando la validez de métodos nuevos de confrontación y perfeccionamiento industriales. Se trata de poner de relieve la exis-

tencia, y su destierro consiguiente, de ciertos trabajos, los llamados «parasitarios», inútiles en definitiva para el rendimiento que, además, lo obstaculizan y provocan, en segundo lugar, una fatiga innecesaria en los encargados de realizarlos.

No se trata, la obra de Nadler, de una obra de enunciación de principios generales, sino de una recolección de ejemplos sacados de la vida práctica, en el Estado de Missouri, tendentes a derrocar las fórmulas vagas y pasar al «how to do it».

Aun cuando la base del libro es, como hemos dicho, particular de un territorio especial, puede aplicarse perfectamente, en cuanto a sus soluciones y principios, a nuestro caso concreto, puesto que la mayor parte de ejemplos y casos prácticos se refieren a los trabajadores manuales o manual-mecánicos y no a los supuestos nacidos al amparo de la gran industria que serían indudablemente de mucha menor aplicación en nuestro campo industrial.

LUIS E. DE LA VILLA

JIMÉNEZ SALAS, María: *Historia de la Asistencia Social en España en la Edad Moderna*. Instituto Balmes de Sociología. Madrid, 1958; 372 págs.

El esplendoroso desarrollo de los Seguros Sociales en la época actual, determina que con frecuencia se deje de lado a la Asistencia Social, como fórmula de equilibrio social, y que por muchos se estime superada:

No obstante, la realidad nos muestra que sigue cumpliendo una función importante dentro de la sociedad.

De aquí el que sean interesantes los estudios sobre la misma, sobre todo si, como ocurre con la obra que comentamos, el análisis se centra en una etapa histórica tan sugestiva como la comprendida entre el Descubrimiento de América y los albores de la Edad Contemporánea. Epoca, en la que, como nos dice la autora en el Prólogo, España, constituida como reino unido, recibió un espléndido legado

benéfico de la Edad Media, donde se había desbordado el impulso de la caridad cristiana.

El estudio se divide en dos partes claramente diferenciadas: en la primera, se examina el concepto de Asistencia Social y los conceptos concordantes; y, en la segunda, se exponen con detalle la Instituciones de Asistencia Social.

Se comienza con el concepto de ésta: caridad organizada con respecto al prójimo. Se analiza después el concepto de pobreza, distinguiendo entre necesitado, pobre y mendigo. Necesitado es el que experimenta la falta de algo; pobre es el que carece de lo necesario para vivir o lo tiene con mucha escasez, y mendigo es el habitualmente pide limosna.

Se estudia después la riqueza —abundancia de dinero— y su consideración y juicio cristiano, exponiéndose a continuación la visión histórica de los pobres y de los ricos a través de los juicios de diversos autores.

Se estudia el significado y contenido de la limosna, y se destaca la función desempeñada por la Iglesia en todo momento con respecto a la misma.

Como complemento de las ideas y hechos expuestos y como fórmula hábil compendiadora de las creencias de la época y de los problemas existentes en la misma, se expone el contenido de la obra de Juan Luis Vives «Del socorro de los pobres», de la de Domingo de Soto «La Deliberación en la causá de los pobres», de la de Juan de Medina «Remedio de pobres» y de la de Pedro J. Ordóñez «El Monumento Triunfal»; y se reseñan las realizaciones de Giginta —Casas de Misericordia— y de Pérez de Herrera —Los Albergues de Pobres—.

Y se concluye la primera parte con la exposición de las Disposiciones legislativas sobre pobres e instituciones de Asistencia Social.

Los primeros conatos de legislación respecto a los pobres, se dirigían a descongestionar de mendigos forasteros las ciudades que por su caridad o riqueza los atraían en gran número. Así, se dictaron normas para la ordenación y represión de la mendicidad que afectaban especialmente a los vagabundos, peregrinos y gitanos. Se reguló la ayuda a los pobres vergonzantes, a los huérfanos y expósitos, y a

los hospitales. Y, por último, se estableció el régimen de los bienes de Beneficencia.

La Segunda parte se abre con el estudio general de las Instituciones de Asistencia Social.

A la entrada de la Edad Moderna, y en el terreno de las instituciones aparecen en la asistencia española elementos nuevos, que han de constituir las notas características de la época: Casas de Misericordia, Albergues de Pobres y Hospicios, destinados al recogimiento de pobres mendigos.

Por otra parte, se advierte la decadencia de las instituciones medievales (los grandes hospitales, especialmente) y la mengua que hicieron al ejercicio de la caridad ordenada las doctrinas protestantes. Junto a estos hechos concurre otro nuevo y de gran importancia: la afluencia y existencia de grandes masas de necesitados.

En conclusión, la asistencia a los pobres en la edad moderna presenta una doble faz: por un lado, necesidades nuevas o aumentadas extraordinariamente que no podían ser satisfechas con las instituciones heredadas de la Edad Media; de otra parte, la lucha en el terreno ideológico entre la tendencia «intervencionista» en los asuntos benéficos y la del «dejar hacer». Si en la Edad Media, por otra parte el problema fué la atención a los enfermos, en la Edad Moderna lo es el de la asistencia a los pobres.

Se examinan las instituciones, comenzando con las hospitalarias, cuyo problema básico no era el de su número, pues era sobrado, sino el de sus limitadas posibilidades económicas.

Se estudian después las Casas de Misericordia, los Albergues para pobres y los Hospicios, que vinieron a ser —se afirma— para el socorro de los pobres desamparados lo que el Hospicio general para los pobres enfermos: un lugar de universal refugio.

Y en la parte final, y con gran profusión de datos, se consideran las limosnas y socorros, las dotes y pensiones, las Hermandades y Juntas de Caridad, las obras de Redención de cautivos y de asistencia a presos, a ciegos y a sordomudos, y la función de los Montes de Piedad.

Por último se acompañan dos apéndices: el primero destinado a exponer el índice de las fundaciones del siglo XVI al XVIII, inclu-

sive, ordenadas por provincias y especificadas por objeto perseguido, y el segundo, numérico, sobre las obras de Beneficencia existentes al comienzo del siglo XX.

La sucinta reseña realizada pone de relieve lo documentada que es la obra comentada y su gran valor como compendiadora de una realidad española que no debe ignorarse ni olvidarse. A lo largo de las 372 páginas se resume admirablemente dicha realidad y se nos brinda en una forma clara y completa.

J. CARRASCO BELINCHÓN

PERLMAN, Mark: *Labor Union Theories in America*. Row Peterson & Co., Nueva York, 1958; XV + 313 págs.

Es interesante este libro de Perlman por cuanto nos presenta un panorama general de todas las elaboraciones teóricas dadas por los americanos sobre su propio sindicalismo; la primera indicación a hacer es, justamente, ésta, a saber: que lo que se analizan son «teorías», esto es, posiciones doctrinales, sostenidas fundamentalmente por profesores universitarios, en un intento de explicación del origen y el desarrollo de los sindicatos norteamericanos y de su juego presente y futuro en el esquema de organización y vida de la comunidad nacional en la que están insertos.

Las distintas teorías sindicales se agrupan en cinco apartados; cada uno de ellos comprende varias elaboraciones reducidas a un común denominador por la idea general que las preside; son estos grupos, utilizando las propias designaciones o rúbricas del autor del libro que está siendo analizado:

Sindicalismo como una institución moral; se trata de «una teoría ética, y no de una teoría histórica del sindicalismo»; la finalidad de los sindicatos es promover la perfección moral de los sindicados, educándolos en hábitos de respeto a la propiedad, autocontrol y formas decentes de autoexpresión. El proceso educativo permitirá a los trabajadores adquirir la madurez precisa para tener una voz decisiva en las decisiones relativas a la producción. Dentro de esta tendencia

se coloca a todo el movimiento sindical cristiano, el católico incluido.

Sindicalismo como una institución revolucionaria, tendencia dentro de la cual se colocan los movimientos de signo anarquista que sirvieron de base a los *International Workers of the World*, y los movimientos socialistas así extremistas como moderados. Las bases ideológicas de este tipo de sindicalismo, se dice son marxistas; la causa inmediata de la sindicación es la lucha de clases y la explotación de la de los trabajadores por la burguesía, hecha posible por cambios tecnológicos en el régimen de producción. El sindicato es un paso o un instrumento de lucha hacia un Estado socialista en el que las clases serán inexistentes.

El sindicalismo *como una reacción psicológica*; el trabajador vive bajo los efectos de una perpetua inseguridad, ante la que reacciona casi instintivamente mediante la unión con los que se hallan en condiciones análogas. Todo este grupo de teorías sindicales está dominado por las elaboraciones de Veblen, si bien sus «discípulos sindicales» (Carleton Parker, Robert Hoxie, Frank Tannenbaum) corrigieron bastante su gran pesimismo en cuanto a una posibilidad racional de solución en el seno del régimen capitalista.

El sindicalismo *como institución de fomento*, de los trabajadores se entiende; este grupo de teorías, que se quiere enlazar con las británicas del matrimonio Webb y de Pigou, no aparece claramente diferenciado o, cuando menos, no tiene los mismos rasgos firmes que dibujan a los demás con tanta precisión. El fondo de la teoría es fundamentalmente económico y su finalidad la de desarrollar «controles institucionales que proporcionen garantías de seguridad en el empleo, salarios más altos y mejores condiciones de trabajo», siendo el régimen de pactos colectivos el más eficaz hasta ahora descubierto para conseguir tales finalidades.

El sindicalismo *como parte del proceso democrático*; aquí aparecen todos los defensores y configuradores del sindicalismo «de aquí y de ahora», del sindicalismo con finalidades inmediatas y fácilmente conseguibles, del sindicalismo que acepta el régimen actual de producción y trata de conseguir lo más posible en su seno; del, en fin, «sindicalismo de negocios» que se tiene por tendencia dominante en la estructura sindical norteamericana. Los grandes nombres en

esta dirección son los de Commons y Perlman (Selig Perlman, autor de un muy conocido libro sobre la «Teoría del sindicalismo», y al que no hay que confundir con el Mark Perlman, autor del que se está recensionando).

Con la limitación inevitable que tiene el estudio puramente teórico y doctrinal, estas «teorías sindicales en América» constituyen un buen libro; los defectos a señalar, si alguno, son el de que las líneas entre los distintos grupos doctrinales que se establecen aparecen en ocasiones desdibujadas o no con toda la perfección que fuera menester, y que el estilo empleado se aleja en ocasiones de la gran viveza y amenidad de expresión característica de los norteamericanos sobre la materia.

MANUEL ALONSO OLEA

PHILIP, David: *Le mouvement ouvrier en Norvège*. Editions Ouvrières. París, 1958; 363 págs.

La obra puede, evidentemente, inducir a equívoco a la vista del título que le ha sido designado. No se trata tan sólo de un estudio sobre el movimiento obrero, entendiéndolo por tal el problema social, sino que Philip ha querido poner de relieve que dicho problema no debe identificarse en aquel fenómeno, siendo, por el contrario, mucho más amplio que él. Así observamos que se estudian las manifestaciones propias del movimiento obrero, debidamente deslindado, éste, de aspectos afines. El estudio que lleva a cabo el autor de los comités de empresas, cooperativas, derecho de huelga, posición de los sindicatos, partidos políticos, en sí y en sus relaciones con los sindicatos, revisten especial importancia. Pero el libro tiene, sobre todo, un valor histórico predominante. Se asume el estudio de los primeros días del partido laborista noruego creado no solamente por los obreros, sino también por la intervención de empleados, campesinos —incluso medios— y miembros de profesiones liberales. La significación, del mismo, por tanto, es peculiarísima.

En el estudio de la historia, desde el punto de vista del movimiento obrero, no sólo se agolpan ingentes cantidades de datos, por

otra parte sabiamente coordinados, sino que, y esto reviste especial interés, se trata de mostrar cuáles son las constantes de dicho movimiento histórico. En este sentido considera, entre otros acontecimientos, los desórdenes de Bergen en 1668, la concesión de jornada de ocho horas, en el año 1919, las fechas decisivas en materia de descansos, vacaciones, etc.

Se valora, separadamente, la intervención de los teóricos, en el desarrollo de las manifestaciones estudiadas del movimiento obrero y la propia de los poderes públicos. Se estudia con cierta detención el marco económico y social en el cual el citado movimiento se ha alojado en cada época y se conjungan, a la perfección, los criterios clásicos con los más progresistas.

La obra, que consta de veinticuatro capítulos, trata de lograr una finalidad primaria: dar a conocer un siglo importante de la lucha del pueblo noruego para conseguir el progreso social dentro de la libertad política.

LUIS E. DE LA VILLA

SERRANO GUIRADO, Enrique: *Las relaciones humanas en la Seguridad Social*. I. N. P. Madrid, 1957; 71 págs.

En sustancia, todo el movimiento designado con la vaga expresión de «Relaciones humanas» tiene como base esta idea:

Ni el trabajo del hombre es una mercancía o, cuando menos, no es una mercancía que se compre y se venda como las demás, ni en el que jueguen las leyes económicas con objetividad y pureza; ni el hombre es un útil ni máquina cuyo rendimiento pueda ser aumentado ni controlado por simples condicionamientos físicos. La investigación empírica del llamado «mercado de trabajo» ha demostrado que éste viene profundamente influido por factores sociológicos y psicológicos contradictorios de los puramente económicos, y los estudios de sociología industrial han hecho patente el condicionamiento de los rendimientos por reacciones del hombre aislado y de sus colectividades formales e informales de trabajo. La doctrina de las relaciones humanas, lo que en último término viene a hacer es tomar

noticia de estas realidades y tratar al hombre como hombre —y no como máquina— y al trabajo humano como trabajo humano —y no como mercancía—.

Este movimiento tiene una importantísima vertiente referida al funcionamiento de los servicios públicos, derivada de la inicialmente centrada sobre el trabajo por cuenta de empresa privada. Es su aplicación al régimen de Seguridad Social sobre lo que Enrique Serrano reflexionó en su conferencia con motivo del LI aniversario de la ley fundacional del Instituto Nacional de Previsión.

En la Seguridad Social todas las ideas envueltas en la expresión «relaciones humanas» tienen un juego extremadamente importante; de un lado porque la prestación de los servicios, especialmente de todos aquellos a través de los cuales se hacen efectivas las prestaciones en especie, exige la cooperación *humana* de los hombres que encarnan la entidad aseguradora; especialmente es cierto esto en cuanto al seguro que es en España la clave del régimen de Seguridad Social, esto es, el Seguro de Enfermedad; sin la colaboración del personal sanitario —y una colaboración además a nivel humano y no meramente mecánico— el Seguro de Enfermedad corre el riesgo gravísimo de convertirse en una institución fría y mecánica, cuando está versada sobre la situación y los sufrimientos no ya humanos genéricamente, sino íntimamente humanos.

De otro lado, el beneficiario de las prestaciones no está tanto interesado en si lo que se le concede es el objeto de un derecho o el resultado de una gracia como en que, sea cual fuere su naturaleza, se le contemple singularmente con sus peculiares y específicas necesidades, que difieren en cada caso de las similares. Como una regla objetiva debe presidir el otorgamiento de prestaciones, sólo hay un modo de salvar la rigidez del sistema, y éste no es sino el de la corrección, la simpatía, la caridad en último extremo, en el análisis de cada caso concreto.

La reflexión de Enrique Serrano sobre estos temas dentro de la brevedad y concisión que una conferencia impone, es magistral. Realmente nos muestra una faceta nueva e inédita de su personalidad de publicista saltando al análisis sociológico general desde los estudios jurídicos de jurisprudencia a que últimamente había dedicado

su atención. Aunque personalmente prefiramos en él lo segundo, no por ello hemos de dejar de reconocer el mérito de lo primero, sobre todo si se nos presenta, como se nos presenta, con sinceridad en la exposición, solidez en las fuentes y galanura en el estilo.

La conferencia, salvada una parte introductoria, tiene dos grandes epígrafes, referente el primero al planteamiento general del tema de las relaciones humanas, y el otro a la aplicación de las conclusiones extraídas a la Seguridad Social; esta segunda parte es la más interesante y está subdividida a su vez en un capítulo dedicado a las relaciones internas del organismo gestor de la Seguridad Social y al enfrentamiento de éste y de sus servidores con los beneficiarios de las prestaciones y con el público en general.

M. ALONSO OLEA

TIANO, André; ROCARD, Michel, y LESIRE-OGREL, Hubert: *Expe-
rience françaises d'action syndicale ouvrière*. Les éditions ouvriè-
res. París, 1956; 428 págs.

El hombre individualmente considerado, sin conexión con sus compañeros del género humano es poco más que nada. La historia económica universal nos muestra a través de los años uniones de fuerzas económicas similares para la defensa de sus intereses. La historia del Derecho nos enseña, asimismo, figuras jurídicas como la del contrato de sociedad, que basándose en la unión de capitales o en la de éstos con el trabajo o industria de las personas, tratan de dar fortaleza a personas físicas que individualmente consideradas nada podrían hacer en el concierto del libre juego de las fuerzas económicas. El ser humano, preso de una angustia vital en lo que atañe a su progreso económico, siente más y más el deseo y la necesidad de unirse y asociarse, y no contento con formar parte de las personas jurídicas, crea las uniones de éstas y los grandes *trusts* y *cartels* aparecen en la realidad y en los índices de los manuales de economía. La idea de unión cunde por todos los ámbitos, y frente a la *polis* griega, contra las repúblicas italianas del medioevo, como opo-

sición a los trasnochados movimientos políticos separatistas, la formación de grandes bloques políticos, económicos, comerciales, sociales, aparece por doquier. La idea de unidad juega hoy tan importante papel, es de tal actualidad, que no es posible desconocerla. No vamos aquí a tratar al comentar el título que encabeza estas líneas de las uniones políticas, tan a la orden del día, ni de las económicas con los peligros que encierran las monopolizaciones, sino de los sindicatos como instituciones jurídico-sociales encaminadas a la defensa de los intereses económicos, sociales y culturales de sus componentes o sindicados. Evidentemente los sindicatos se justifican por sí mismos, por ese derecho de asociación natural que posee el hombre debido a a la condición de «animal sociable» que le asignó la filosofía aristotélica. Su función es doble pues si por un lado deben de ayudar al Estado a resolver los problemas de la producción y todos los de matiz económico, por el otro debe de defender a los asalariados frente a las posibles explotaciones empresariales. Actualmente la fuerza de los movimientos sindicales es de todos conocida y a través de la obra que comentamos observaremos cómo el sindicalismo francés con todas sus familias sindicales no es una excepción al principio enunciado.

Tiene por meta este conjunto de monografías, dar a conocer la acción sindicalista a los que solamente a través de la prensa tienen conocimiento de ella. Grande es la importancia de la acción sindical obrera en el análisis de la determinación del salario y de las condiciones del trabajo obrero. La necesidad de un análisis económico realista de la acción sindical y las modalidades del análisis son dignas de tener en cuenta.

La obra se compone de tres partes. La primera —quizá la más interesante—, lleva por título «L'Action des syndicats de la Régie Nationale des Usines Renault» de la que es autor André Tiano. El estatuto jurídico de la R. N. U. R., después de la nacionalización de las fábricas de Louis Renault, acusado de colaboracionismo con el enemigo, es prolijamente expuesto. Más interesante es el estudio económico de la empresa a través de diversos cuadros en los que de una manera clara y concisa se muestran las cifras de negocios para cada clase de productos, el lugar que ocupa la R. N. U. R. en la

industria automovilística francesa, clases de producción, etc. El potencial industrial, así como el proceso técnico de producción, se describen certeramente, y por fin se abordan las cuestiones sociales como materia fundamental del estudio. Diversas estadísticas referentes a las fuerzas sindicales de la C. G. T., C. F. T. C., F. O. (fuerzas obreras) y S. I. R. (sindicatos independientes de la Renault), composición profesional de los obreros, porcentajes de mujeres, niños, norteafricanos, etc., se exponen a lo largo del texto. Como instituciones creadas para tratar de resolver el problema social se estudian los delegados del personal y los comités de empresa; mientras los primeros son sencillamente guardianes de las leyes sociales, los segundos tienen una mayor envergadura, pues aparte de las funciones sociales cooperan con la dirección en la mejora de las condiciones colectivas de trabajo, así como en todas las reglamentaciones que a los obreros se refieren. La primera parte de la monografía es eminentemente descriptiva, dándonos una visión panorámica de lo que es la Renault.

La segunda parte de la obra de Tiano se refiere a la acción sindical a la que se considera no sólo como un instrumento apto para mejorar las condiciones materiales de vida sino como un medio para mejorar la formación de obrero y procurarle esparcimientos. Se estudia igualmente el salario así como los diferentes conceptos por los que los obreros obtienen ganancias: primas progresivas de producción, primas de vida cara (nuestro plus de carestía de vida), primas de comedor, transporte (que son mensuales y regulares), de perseverancia en el esfuerzo común (en función del número de días de trabajo que el obrero ha efectuado en el año y de los salarios percibidos), repartos de beneficios, gratificaciones con motivo de salida o vuelta de vacaciones, primas especiales trimestrales en un principio excepcionales y después regulares, primas anuales que provienen del reparto de fondos economizados por el personal, etc. La acción sindical sobre las condiciones físicas, jurídicas y sociales del trabajo, así como sobre la política de la empresa son minuciosamente expuestas, terminando esta segunda parte de la monografía con las actividades sociales de los comités de empresa.

Finaliza la obra acerca de la Renault con una descripción acerca

de los medios de la acción sindical. Se analizan las huelgas de abril-mayo del 47, febrero-marzo del 50 y la del 12 de febrero de 1952, sus motivos, ya políticos —vuelta a los convenios colectivos, manifestaciones frente al arresto de dirigentes—, ya económicos —aumento de salarios, etc.—, sus resultados de pérdidas y ganancias y las negociaciones y cooperación entre la dirección de la empresa y los sindicatos. Objetivos fundamentales de la política social de la empresa son el trabar un contacto más directo con los trabajadores y conceder cada vez más importancia al clima social de la empresa con un deseo de mejorarlo.

La segunda parte del libro que comentamos es otra monografía escrita por Michel Rocard acerca de la negociación del convenio colectivo de las industrias metalúrgicas de la zona de Belfort y regiones limítrofes. Se trata de una muestra más de la actividad del movimiento obrero y sindicalista francés. Al igual que la anterior monografía presenta, en primer término, una composición de lugar de la región a la que se aplicará el convenio, estudiando los factores jurídicos e históricos de la limitación territorial, las empresas asentadas, su situación económica, salarios, condiciones de trabajo. Las otras partes de la monografía estudian el desarrollo de las negociaciones, objetivos a tratar y, por fin, la aplicación del convenio.

Interesante, en grado sumo, es un anexo en el que se inserta el texto del convenio que consta de un preámbulo con las metas a conseguir y un articulado con cláusulas generales y especiales, referentes, entre otras materias, a las que se relacionan con delegados del personal, comités de empresa, contratación, ascensos, antigüedades, despidos, salarios, jornada de trabajo, horas extraordinarias, trabajo en días feriados, nocturno, higiene, seguridad, interpretación del convenio, conciliación, etc.

La tercera y última monografía de la obra, original de Hubert Lesire-Ogrel, se titula «Los organismos sindicales obreros en el Consejo Económico». En ella se estudia la posición de los líderes sindicalistas ante los diversos problemas sociales y económicos. Como materias más importantes tratadas se encuentran las del control de los sindicatos sobre la política económica, las posiciones y divergencias entre sindicatos franceses, los problemas de salarios, seguridad social,

táctica a seguir por los sindicatos, crítica de la política de ultramar, etcétera.

Vemos, pues, a lo largo de las páginas de esta obra, la importancia que el sindicalismo francés ejerce dentro del ámbito de los problemas sociales y económicos; no se puede negar que la influencia de las uniones sindicales en Francia es grande. La obra, sin embargo, en su conjunto resulta un tanto premiosa, teniendo quizá más interés por la detallada documentación que en ella se expone a través de sus anexos y por sus gráficos y estadísticas que por su lectura general que resulta excesivamente fatigosa por la excesiva amplitud con que algunos puntos están tratados.

MANUEL MARÍA MASSÁ TOBOSO

WILLIAM PETERSEN: *Planned migration. The social determinants of the Dutch-Canadian movement*. Prólogo de Kingsley Davis. University of California Press. Berkeley & Los Angeles, 1955; 273 páginas.

El estudio de los fenómenos sociales ha alcanzado en nuestros días un desarrollo y un rigor expositivo que no hubieran podido sospechar quienes en el pasado siglo echaron los cimientos de la «nueva» ciencia sociológica.

Si el logro más típico y expresivo de nuestra civilización occidental ha sido la realización de lo que en sentido estricto entendemos por «ciencia» y, consecuentemente, el hallazgo de un enfoque *técnico* con qué afrontar la visión de la realidad, explica que en el actual tratamiento especulativo de los problemas sociales tenga cabida toda la ancha gama de manifestaciones en que se concreta el entramado de relaciones que dimanar de la sociabilidad del hombre.

Los estudios sociológicos se hallan hoy en el estadio de madurez científica que permite la concreción de sus hallazgos en leyes y conclusiones absolutamente precisas. Lo cual, sin embargo, incluye en ocasiones el riesgo de perder de vista la ineludible calidad «perso-

nal» que hace de cada individuo humano un «acontecimiento» en modo alguno susceptible de ser reducido a guarismo.

Ciñéndonos al problema de los movimientos migratorios, en éste, quizá, más que en ningún otro acucia la necesidad de no prescindir de la dimensión entrañable que late en el fondo del mismo. Como muy bien dice el profesor Kingsley Davis en su prefacio al libro que nos ocupa, se trata de una cuestión que «toca al corazón mismo de los sentimientos de una nación». «La inmigración plantea el problema de qué extranjeros y en qué número, habrán de convertirse en parte de nosotros, para trabajar y para votar, casar con nuestras hijas y compartir nuestros bienes. La emigración nos presenta la perspectiva de aquellos que, habiendo sido una vez parte de nosotros, ya no lo serán más; parientes, vecinos, compatriotas nuestros que se convertirán en extraños y contraerán nuevas lealtades.»

El profesor Petersen, al ocuparse de la corriente migratoria entre Holanda y el Canadá, no sólo no ignora el gran número de factores—incluso irracionales— que juegan en el fondo de todo fenómeno migratorio, sino que los toma en consideración otorgándoles su justo valor. Y ello, lejos de impedirle realizar un estudio perfectamente riguroso, le permite una visión más ajustada, y casi exhaustiva, del tema.

Inicia Petersen su exposición con unas páginas introductorias en las que, tras recoger y analizar críticamente la tesis sustentada por Isaiah Bowman (en *Limits of land settlement*) y W. D. Forsyth (en *The Myth of Open Spaces*)—según la cual la era de la emigración en gran escala ha tocado a su fin—, aclara cuáles han sido las razones que les han llevado a considerar arquetípico el movimiento entre los Países Bajos y el Canadá dentro del panorama de la migraciones actuales.

A continuación sistematiza su exposición en cuatro partes.

La Parte I consta de cinco capítulos y está dedicada al país de emigración: Holanda. Estudia su extraordinario crecimiento demográfico, ofreciendo una hipótesis para explicar dicho crecimiento y, en especial, las causas de la relativamente pequeña emigración holandesa en el pasado. En el período de postguerra, el crecimiento demográfico aludido, las aspiraciones—considerablemente más altas—

de la población y la pérdida de una parte no desdeñable de las apoyaturas que habían servido de base de sustentación a la economía holandesa en la etapa anterior a la guerra mundial, han determinado una enorme presión de la población que el Gobierno está tratando de aliviar con medidas de diversa índole, entre ellas un programa de emigración «patrocinada».

La Parte II intenta —satisfactoriamente— una historia social del Canadá, comenzando con un atinado análisis de las actitudes-tipo que hacia la política inmigratoria observan algunos de los grupos sociales del país. Demuestra Petersen cómo esos «sentimientos de grupo» constituyen un importantísimo determinante de la política de inmigración, debido a que, de ordinario, vienen expresados en términos económicos y políticos.

En la Parte III se aborda el objeto estricto de la monografía —la migración de postguerra de Holanda al Canadá—, contemplándolo a la luz de la interrelación entre los elementos ideológicos y las necesidades socio-económicas para, finalmente, discutir los efectos presu- mibles de tal movimiento migratorio sobre cada uno de los dos países.

Finaliza dicho estudio con el establecimiento de una serie de conclusiones (Parte IV).

A lo largo de las páginas se observa el seleccionado acopio de material que el autor ha utilizado, así como la escrupulosa objetividad que en todo momento ha presidido su investigación.

Dedica especial atención a estudiar los efectos del control estatal sobre las corrientes migratorias, efectos que no cabe desconocer, toda vez que en nuestros días la creciente regulación de aquéllas por los Gobiernos hacen difícil estudiarlas en un relativo aislamiento conceptual. El papel de las naciones ha dejado de ser pasivo. Un movimiento migratorio sólo puede desarrollarse con plena efectividad cuando existe una conjunción de intereses entre los dos países en él implicados. Este es el caso de Holanda y Canadá. Los grupos cuya emigración Holanda subvenciona y fomenta son precisamente aquéllos que el Canadá busca como inmigrantes. En la actualidad, los programas de migración de ambos Estados ha logrado sus objetivos, bien que de modo incompleto, ya que el número de emigrantes al Canadá ha resultado menor de lo que la situación de Holanda requeriría y

también, probablemente, de lo que la economía canadiense hubiese podido provechosamente absorber.

Las razones a que esto obedece —afirma Petersen— han de ser buscadas en la naturaleza misma de la migración «planificada». «Si la *planificación* va a ser algo más que un fetiche universal para responder a todas las dificultades específicas, deberá significar el control sistemático e inteligente de la acción humana de acuerdo con las consecuencias conocidas de tal acción. La migración «planificada», por el contrario, ha supuesto ordinariamente la institucionalización de actitudes y prejuicios irracionales amparados detrás de una fachada de terminología científica. En el caso particular de la migración holandesa-canadiense, este estudio ha intentado probar que los controles administrativos adoptados por ambos países han sido establecidos más en respuesta a presiones irracionales que como medios racionales para resolver un problema social.» Estas palabras del autor son suficientemente expresivas.

MARIANO UCELAY DE MONTERO

