

Recensiones

BAÑALES, Ramiro, et al.: *Comentarios y casos prácticos sobre el nuevo régimen de Seguridad Social*. Ediciones Deusto. Bilbao, 1968; 517 págs.

Ediciones Deusto, con la colaboración de Ramiro Bañales, José Luis Fernández y José Luis Redondo, ha publicado este interesante volumen con objeto de exponer ampliamente el nuevo régimen legal de la Seguridad Social, que ha supuesto una importante transformación sobre el sistema anteriormente vigente.

En la parte primera se exponen las prestaciones económicas del régimen general de la Seguridad Social y sus condiciones.

Se analiza la protección a la familia, la vejez, la muerte y supervivencia, con las prestaciones de viudedad, orfandad y a favor de familiares.

Las prestaciones económico-sanitarias son abordadas en la segunda parte, que comprende la asistencia sanitaria, la incapacidad laboral transitoria, la invalidez, la asistencia social, el desempleo, el régimen de mejoras voluntarias, la afiliación, cotización y recaudación, la colaboración en la Seguridad Social, los regímenes especiales: agrario, de funcionarios, de trabajadores portuarios, en las minas de carbón, de los representantes de comercio, trabajadores autónomos, etc.

Cada tema es desarrollado ampliamente no sólo con arreglo al texto legal, sino aplicado a las disposiciones complementarias dictadas posteriormente, y los comentarios interpretativos pertinentes.

En esta segunda edición se recogen las disposiciones posteriores publicadas hasta la fecha.

Completan esta utilísima obra un índice cronológico de disposiciones, un índice sistemático de materias, un conjunto de casos prácticos que facilita la adecuación de la ley a los diversos supuestos formularios, apéndice legislativo y un extenso índice alfabético de materias.

Se trata, en suma, de un libro valioso que desarrolla ampliamente la legislación de Seguridad Social, facilitando su estudio y su aplicación a los numerosos casos que se presentan a los trabajadores, Empresas y cultivadores del Derecho.

MIGUEL FAGOAGA

CAMERLYNCK, G. H. y LYON-CAEN, Gérard: *Précis de Droit du Travail*, segunda edición, Dalloz, París, 1967; 565 págs.

En la genealogía de los *Précis* de la Editorial Dalloz, el de Camerlynck y Lyon-Caen, cuya primera edición es de 1965, sucede al del mismo título de Paul Durand y André Rouast, una vez que éste se escindiera de la antigua *Législation industrielle*, de los mismos autores, al independizarse en los planes de estudio de las Facultades de Derecho francesas la Seguridad Social, también hoy con su correspondiente *Précis* (*Securité Sociale*, por J. J. Dupeyroux, 2.ª ed., 1967).

El *Précis*, en esta segunda y ya consolidada edición, sigue conservando la claridad y la concisión características de estos manuales. Quizá en la presente el deseo de conservar un innecesario equilibrio entre los derechos individual y colectivo del trabajo —separación forzada y artificial, por lo demás— lleva un tratamiento desproporcionadamente amplio del segundo, o dicho sea con más exactitud, desproporcionadamente restringido del primero. Efectivamente, las 276 páginas que se le dedican resultan más que suficientes para hacer respecto de Francia y de su Derecho positivo una exposición bastante amplia, en ocasiones hasta minuciosa, de la empresa y de sus organismos internos de representación del personal, de los sindicatos, de los convenios colectivos y de la huelga, teniendo en cuenta que se trata de un estudio vamos a llamarlo formal, sobre todo por lo que a los convenios colectivos toca. Mientras que las 256 páginas dedicadas al derecho individual del trabajo proporcionalmente resultan insuficientes, particularmente el contenido mismo del contrato de trabajo, el cuadro complejo de prestaciones a través del cual se ejecuta, y las normas legales, acostumbradas y convencionales, tan abundantes, que lo regulan resultan expuestas muy sumaria y esquemáticamente.

Por lo demás, como he apuntado —y me he referido al mismo tema al noticiar para esta revista la versión española, de Rodríguez-Piñero y de la Villa, del *Grundriss*, de Hueck y Nipperdey (REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, número 62, 1964)—, la distinción tan neta que se pretende establecer entre derecho individual y derecho colectivo, probablemente no es admisible doctrinalmente, y es de dudosa utilidad a efectos didácticos, sobre todo si del convenio colectivo, eje de todo derecho colectivo pensable, pese a decirse que es «un contrato..., si bien un contrato entre colectividades, lo que imprime a su régimen jurídico rasgos específicos desconocidos por el contrato de Derecho civil» (pág. 431), se afirma, sin embargo, enérgicamente que «constituye una fuente *sui generis* del Derecho de trabajo..., que ha devenido la fuente fundamental... [que]... ha conducido a la elaboración de

un grupo de reglas *praeter legem*, e incluso *contra legem*, que no es permisible ignorar» (pág. 53). Si esto es así, o el convenio colectivo (y el Derecho sindical y el de conflictos colectivos, tan íntimamente unidos y dependientes de aquél) se desplaza hacia una nueva teoría general de las fuentes del Derecho, o se estudia, sin más complicaciones, dentro de un Derecho, unitario o único, de trabajo en la parte dedicada al análisis de sus fuentes.

El manual, nota también importante y característica, hace equivalentes el trabajo por cuenta ajena (*travail pour autrui*) y el trabajo dependiente o subordinado (pág. 2, epígrafe 2). Obviamente se trata de nociones distintas. Que la solución no es tan simple como la que se da en las páginas iniciales se demuestra por los esfuerzos denodados que posteriormente se hacen para tratar de aislar la subordinación dentro de la ajenidad (páginas 90 a 104, epígrafes 96 a 110).

Pero pudiera ser que críticas tan precisas o tan generales como las que preceden no hagan justicia al libro. Este no rompe la línea de los buenos manuales franceses de Derecho de trabajo, sino que cumplidamente la continúa. Para el examen de la positividad francesa, tan parecida a la nuestra en cuanto a los problemas básicos que aborda, aunque en algún caso discrepen las soluciones, realmente es difícil pensar libro mejor, si se salva, repito, lo muy somero del tratamiento de las prestaciones que derivan del contrato de trabajo. Y quizá una cierta inclinación, en relación con lo que se acaba de decir, a generalizar no ya los problemas franceses, sino también sus soluciones. Se trata más bien, por lo que a este punto toca, de una tendencia casi subconsciente a elevar a la categoría de conceptos jurídicos generales conceptos derivados del marco, inevitablemente muy estrecho, de un ordenamiento jurídico concreto y de las particulares concepciones ideológicas de los autores, muy marcadas en alguno de ellos; quizá la admonición que en general hacen los propios autores, conforme a la cual «el Derecho de trabajo no es un derecho de esencias, sino de existencias» (pág. 3), no vendría mal en este contexto, supuesto que se estuviera de acuerdo con la idea que esta frase expresa. Y en cuanto a las «existencias», quizá convendría haber hecho alguna indicación sobre la vigencia real que tienen las instituciones del Derecho colectivo que tan morosamente se describen y explican en el libro; al respecto puede leerse, por ejemplo, en otro muy reciente, que en cuanto a las normas sobre delegados de personal, «la ley es respetada en poco más de una Empresa de cada diez», o que el porcentaje real de sindicalización, «muy variable según las ramas, no pasa en promedio del 15 al 20 por 100» de los posibles sindicatos, o que, en empresas de extraordinaria importancia, el número de votantes en las elecciones para los Comités de Empresa fue

el 7 por 100 del censo, y para los delegados de personal, del 0,65 por 100 (1). Esta posible diferencia entre lo pintado y lo vivo es la que hace que corran siempre el riesgo de un formalismo poco realista todos los estudios sobre el llamado Derecho colectivo de trabajo.

M. ALONSO OLEA

DIÉGUEZ CUERVO, Gonzalo: *Deducción y solución de los conflictos laborales de intereses*. Pamplona, 1967; 152 págs.

Con este libro de Diéguez tenemos una valiosa aportación sobre un tema de verdadero interés y escasa bibliografía patria.

Es un libro doctrinal, con una validez que supera al ordenamiento español, puesto que, aun cuando éste se tiene en cuenta, el tono del libro es más bien conceptual, abstracto. Sin embargo, como también se tiene en cuenta el dato positivo, se logra un valioso equilibrio entre la elaboración doctrinal pura y la mera interpretación o análisis del Derecho vigente. Tal equilibrio es fundamental guardarlo en la literatura jurídico-laboral, ya que de lo contrario se produce un divorcio entre la doctrina y la realidad, claramente perjudicial. Precisamente la formación teórica debe servir para desentrañar, aclarar e incluso criticar con altura científica la realidad jurídica expresada en las fuentes normativas, pero no al contrario, es decir, tomar «anecdóticamente» tal realidad para efectuar preciosismos jurídicos. El Derecho de trabajo español, además, y aun contando ya con excelentes cultivadores, no está para eso, pues existen muchas zonas necesitadas de tratamiento doctrinal monográfico que sirva no sólo para una correcta construcción legislativa del tema, de *lege ferenda*, sino también y sobre todo para una adecuada aplicación del Derecho vigente por parte de los encargados de ella en sus diversos quehaceres.

En el libro que nos ocupa se divide el tema en cuatro partes: una introducción, los modos de deducción de las controversias, la utilización de los procedimientos componedores y la solución del conflicto.

En la introducción, bastante extensa, se comienza con el estudio de los presupuestos del conflicto, concluyendo que las situaciones «conflictuales» sólo son pensables en un plano colectivo y que el conflicto de intereses en las relaciones laborales presupone un fracaso en la composición colectiva de los mismos. Esta última afirmación sólo es admisible, a nuestro juicio, si se acepta el término «composición» estáticamente, pero no así cuando se le en-

(1) H. LESIRE OGREL: *Le syndicat dans l'entreprise*, Paris, 1967, págs. 9 y 30.

tiende como algo dinámico o negocial, pues en tal caso el conflicto precede, con relevancia jurídica, a la propia composición colectiva. Por eso Diéguez parece referirse a la composición como instrumento para prevenir o evitar un conflicto, más que para resolverlo.

A continuación se trata de la *prevención del conflicto*, distinguiendo el planteamiento de la controversia y los procedimientos de composición.

La introducción termina con un apartado sobre la solución del conflicto, donde, después de algunas observaciones sobre la «declaración del conflicto», se enumeran los modos de resolverlo (actos de presión y solución convencional).

El capítulo primero trata de los modos de deducción de las controversias.

Las controversias laborales de intereses, dice el autor, «pueden suscitarse en cualquier acto de creación de normas colectivas, a través de los cauces y en los momentos reconocidos por los diversos sistemas positivos» (pág. 50). Con ello, evidentemente, se limita el origen de las controversias laborales y concretamente al establecimiento, renovación y revisión de los convenios colectivos y a la elaboración de los acuerdos de Empresa, lo cual se estudia con detalle y sin salirse del tema.

El capítulo segundo se adentra en una fase ulterior, cual es la utilización de los procedimientos componedores que tienden a evitar, tanto el paso a la situación del conflicto declarado como a lograr la primitiva finalidad, quebrada ahora, de la negociación colectiva: la obtención de una composición de intereses (pág. 81). Este capítulo es de difícil entendimiento, en especial por su delimitación respecto del que sigue, el de solución de los conflictos. De cualquier manera, el autor logra una concepción aceptable sobre el enunciado, en relación más con el Derecho comparado que con el español, quizá por la poca madurez de la contratación colectiva en nuestro país. De especial interés son las páginas 101-107 sobre la composición como «acto procesal».

Al enfrentarse con la solución del conflicto (declarado), Diéguez divide el estudio en tres partes: caracterización de soluciones, los criterios de la decisión de equidad y motivación de los laudos arbitrales en Derecho español. Este último apartado es quizá el más interesante, aunque hubiera resultado muy útil adentrarse en la total problemática —muy aguda y compleja— que los laudos arbitrales tienen en el Derecho laboral español.

En resumen, un libro que interesa leer y que ha sido hecho con honradez científica y loable esfuerzo. Quizá en algunos momentos resulte poco fácil la lectura, pero es que el tema tratado tampoco lo es.

JUAN A. SAGARDOY

FINGERMAN, Gregorio: *Relaciones humanas. Fundamentos psicológicos y sociales*. Editorial El Ateneo. Buenos Aires, 1967; 218 págs.

Este libro —afirma el autor en la advertencia previa— no es un repertorio de preceptos ni de reglas fijas y normas para el comportamiento humano. Como su nombre lo indica, se estudian los fundamentos psicológicos y sociales en que se basan las relaciones inter-humanas. Es, por lo tanto, un libro de doctrina.

El texto se divide en catorce capítulos.

En el capítulo primero, «La psicología en las actividades laborales», se comienza afirmando que las relaciones humanas en estas actividades laborales deben considerarse como un enfoque de la psicología del trabajo. Pero ésta no puede entenderse bien sin un conocimiento previo y exhaustivo de la psicología social. Debemos partir, pues, del principio de que el comportamiento del hombre es completamente diferente cuando se encuentra aislado, o cuando forma parte de un grupo.

En consecuencia, se estudian aspectos tan sugestivos como grupo social y masa, el vínculo social, la dinámica del grupo y la transmisión de los sentimientos.

En el capítulo segundo, «Trabajo y productividad», se afirma que un enfoque social del trabajo exige que cada miembro del grupo laboral tenga la máxima eficacia en la tarea que ha elegido. Esta exigencia obedece a dos razones fundamentales: una de orden individual y la otra de orden social. Desde el punto de vista individual, el trabajo profesional es el soporte y sostén no sólo económico, sino también moral. La conciencia del propio valer, de las muestras de estimación que uno recibe de sus superiores o de los compañeros, la conciencia de ser un trabajador eficaz y productivo es una fuente de intensas emociones generadoras de íntimas satisfacciones, que inclinan a contemplar la vida con benevolencia, alegría y optimismo. El trabajo resulta ser así una verdadera bendición.

En el capítulo tercero, «Los incentivos», se estudian los estímulos objetivos que constituyen los incentivos capaces de obtener por parte de los empleados la buena voluntad para el trabajo.

En consecuencia, se examinan los incentivos económicos o monetarios, los incentivos materiales y los incentivos reales.

El capítulo cuarto, «Las motivaciones», parte de la idea de que la insuficiencia de los incentivos económicos y materiales impone la consideración y tratamiento de otros factores: los instintos, si bien se reconoce al final que éstos son también insuficientes por sí.

El capítulo quinto, «La actitud frustrada», se inicia definiendo la frustración como la conducta que adopta un individuo en aquellas circunstancias en que tropieza con un obstáculo que le produce un estado de tensión que le impide alcanzar el fin que persigue.

A continuación se estudian sus características y efectos, así como los tests caracterológicos y los de ejecución.

El *mando* se examina en el capítulo sexto, el que se define como «la actitud que asume una persona que directamente gobierna a otras».

A continuación se estudia la actuación del jefe, la que se clasifica según cuatro actitudes distintas: la burocrática, la autocrática, la simpática y la democrática.

Por último se considera la disciplina, poniendo de relieve que ésta no se consigue con rigor ni con castigo; surge natural y casi automáticamente cuando los colaboradores están convencidos de que el jefe domina todos los procesos del trabajo y sienten que los tratan con equidad, con estima, interés y consideración. En estos casos brota espontáneamente el afecto y la admiración hacia el jefe, y con ello la adhesión personal y colectiva.

En los dos capítulos siguientes se estudia la *personalidad humana* y los tipos de ésta. Se la define como un conjunto unitario, en que se integran el temperamento, el carácter, la inteligencia y la constitución física.

De la *atmósfera social de la Empresa* se ocupa el capítulo noveno, la que se define como el tono afectivo que impera en una organización laboral. Este clima puede ser malo o benigno y depende de muchos factores, entre los que destaca la estructura psicológica de los individuos que ejercen el mando, ya sea directo o indirecto, porque hay una tendencia natural en toda persona que ejerce un poder, en hacerlo sentir sobre sus semejantes.

El capítulo décimo, «Autoridad y obediencia», afirma que los momentos más críticos que vive una Empresa son aquellos en que las órdenes impartidas no se cumplen.

En consecuencia, se examinan, tanto las causas de la desobediencia como las motivaciones de la obediencia.

Los *conflictos emocionales* se estudian en el capítulo siguiente, considerando aspectos tan interesantes como los de enfrentamiento de voluntades, simpatía y antipatía, la persuasión y el poder de sugestión.

El capítulo duodécimo, «Las sanciones», consta de un análisis completo de las mismas desde el punto de vista humano.

Líderes y jefes es el tema estudiado en el siguiente capítulo, el que se inicia definiendo a los primeros, examinando los diversos tipos de los mismos, así como su actuación.

Y en el capítulo final, «La psicología del jefe», se consideran la perso-

nalidad, cualidades, tipología y funciones de aquél, recogiendo las ideas principales expuestas por diversos tratadistas.

En definitiva, el autor nos ofrece en forma sintética, a lo largo de las páginas de la obra, el estudio de un tema cada día más apasionante, realizado de modo sugestivo. Sus afirmaciones pueden y deber servir de punto de reflexión para quien, ocupando puestos de mando, pretende convertirse en dirigente de su grupo.

JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN

GAMILLSCHEG, Hanau: *Die Haftung des Arbeitnehmers*. Verlag Versicherungswirtschaft e. V. Karlsruhe, 1965; 164 págs.

Los autores se plantean doctrinalmente la actividad jurisprudencial alemana de limitar la responsabilidad civil en regreso de los trabajadores. Ha sido regla de la decisión judicial la de proceder a restringir la esfera de responsabilidad del trabajador, sobre todo en el caso de los llamados trabajos propicios al daño. Ello, incluso, sin fundamento legal.

Pero la figura de los trabajos propicios al daño ha sufrido una evolución radical. Pierde su sentido originario —facilidad de una prestación laboral para desencadenar daños, verbigracia, el caso típico fue la del conductor de camiones— y se refiere ahora a la posibilidad de una actividad laboral para desencadenar daños que supondrían una relación desproporcionada al patrimonio del trabajador que hubiera de responder.

Este comportamiento judicial denomina Gamillscheg «die neue Lehre» (la nueva doctrina).

Comienza analizando los casos más corrientes en los que suele plantearse. Y dirige paralelamente una mirada a las soluciones al respecto encontradas en el Derecho comparado.

En el apartado 4 se plantea lo más difícil de una eventual construcción doctrinal al respecto: el grado de culpabilidad del trabajador dañante que le permita ser excluido de su responsabilidad civil en vía de regreso.

Posteriormente pasa a considerar los posibles fundamentos dogmáticos de la «neue Lehre»: riesgo de Empresa, deber empresarial de protección, etcétera. Gamillscheg llega a la conclusión de que, al haber sido reiterada la postura jurisprudencial, no deben perderse esfuerzos doctrinales en la fundamentación: dicha limitación de responsabilidad se legitima en el Ordenamiento jurídico alemán por fuerza de la costumbre existente y es consagrada jurisprudencialmente. Quizá sea ésta la parte del libro más criticada: ¿Cuándo se ha de considerar existente una *opinio iuris*?

Es el apartado 9 de su obra el más rico en consideraciones *de lege ferenda*. La doctrina alemana niega oficialmente al empleador facultades disciplinarias; por otro lado, limita la responsabilidad indemnizatoria del trabajador. Llega a la conclusión —producto de la comparación de soluciones jurídicas en los países socialistas— de que la responsabilidad disciplinaria posee importancia en relación inversamente proporcional a la otorgada jurídicamente a la indemnizatoria.

Hanau se plantea la responsabilidad civil del trabajador en los daños cometidos a otras personas en la Empresa: compañeros de trabajo y terceros accidentalmente en el lugar de trabajo.

Resulta, pues, el trabajo comentado de enorme interés para el estudio de los daños cometidos por el trabajador frente al propio trabajador, terceros, compañeros de trabajo e incluso frente a sí mismo. Es el resultado de una detenida actividad investigadora, con base exclusivamente jurisprudencial.

BERNARDO MARÍA CREMADES

GORZ, André; MANDEL, Ernest; NAVILLE, Pièrre, y VINCENT, Jean M.: *La integración europea y el progreso social*. Traducción de Pilar Muñoz. Editorial Nova Terra. Barcelona, 1967; 248 págs.

En esta publicación se recogen las ponencias y la discusión de las mismas del Coloquio organizado por el *Centre d'Etudes Socialistes*, en París, en octubre de 1963. El objetivo del mismo fue discutir sobre los problemas que el desarrollo de la integración europea y el desarrollo de las estructuras capitalistas a escala europea plantean al movimiento obrero a escala europea.

Consta de una introducción del presidente de la sesión, Serge Mallet, en la que expone el objetivo de la misma, y de dos partes, que agrupan las cinco ponencias, finalizando en una conclusión de Francis Tour.

La parte primera, «Dinámica capitalista y Mercado Común», se inicia con la ponencia de André Gorz, «Mercado Común y planificación», en la que se comienza esbozando el sentido que prevalece en los procesos que el Mercado Común ha puesto en marcha en el capitalismo privado, y a continuación se examina si existe complementariedad o contradicción entre estos procesos y la mayor necesidad de planificaciones nacionales que, a su vez, piden una planificación supranacional más o menos pronunciada. Examen que no puede ser determinista, debido a que la agudeza y la naturaleza de las contradicciones depende en gran medida del grado de conciencia y de la combatividad de los trabajadores organizados.

A continuación Ernest Mandel expone su ponencia «Estructura y diná-

mica económicas del Mercado Común», afirmando que las transformaciones de estructura de la economía europea representan dos procesos: el de la industrialización y el de la americanización, o paso a la adopción de estructuras de países industrializados maduros. Procesos que se pueden concretar por medio de tres características, que son a la vez tres desarrollos desiguales en el campo de la producción.

Primeramente, un crecimiento más rápido del sector de los servicios que del sector industrial y una decadencia absoluta y relativa de la importancia de la agricultura en el empleo y en la renta nacional.

En segundo lugar, un crecimiento más rápido de la industria manufacturera de productos acabados en relación a la producción de primeras materias y de productos semiacabados.

En tercer lugar, un crecimiento más rápido de ciertos sectores llamados nuevos: electrónica, electromecánica, química de síntesis, máquinas-herramienta, bienes de consumo duraderos, etc.

Por último, se analizan las relaciones sociales en la Europa del Mercado Común: entre las diferentes clases burguesas, entre éstas y la clase de los asalariados y entre aquéllas y las clases medias.

La tercera ponencia, «Europa y sus problemas agrarios», está redactada por un equipo de investigadores y economistas rurales, los que comienzan afirmando que el problema más importante que afecta al sector agrario de Europa occidental no es, tanto la apertura del Mercado Común agrícola como la lenta invasión de este sector por estructuras técnicas y económicas de tipo industrial.

Y se concluye diciendo que el único objetivo coherente de una política agrícola es la adaptación de la producción a las necesidades de la sociedad y la realización de esta producción con los menores costos, ya sean éstos técnicos o sociales.

Como anexo de esta parte figura la comunicación escrita presentada por el Comité de redacción de *Análisis y documentos*, sobre «Perspectivas de la clase obrera ante la integración europea», en la que, después de un examen de la situación presente, se formula un posible plan de acción socialista en los países del Mercado Común.

La parte segunda, «Los instrumentos de lucha del movimiento obrero europeo», se inicia con la ponencia de Pièrre Naville, «Acción de las fuerzas obreras en Europa y perspectivas socialistas», cuyo punto de partida es la afirmación de que si admitimos que el socialismo no tiene perspectivas finales más que a escala mundial, debemos también señalar que su desarrollo le sitúa hoy día ante la necesidad de encontrar formas de acción y de programa que tengan en cuenta una nueva realidad continental. De todos mo-

dos esta realidad no debería ser antinómica del internacionalismo (entendido como realidad propia y no como la adición de particularismos nacionales).

La última ponencia, «Elementos de reflexión sobre la situación del sindicalismo en Europa», debida a Jean Marie Vincent, concluye afirmando que en la hora actual los Sindicatos deben ante todo tener en cuenta el proceso de internacionalización de capitales, uniendo sus esfuerzos sobre un cierto número de temas clave: duración del trabajo, nivelación de los salarios según los más elevados. A plazo medio es necesario establecer un programa de transición a escala europea, cuyo eje principal podría ser la lucha en favor de la iniciativa pública colectiva de un sector económico público coherente y desprendido de los imperativos capitalistas.

Y en la conclusión, Francis Tour afirma que este Coloquio, que ha sido el primero, ha querido ser una tentativa de discusión amplia y abierta de todas las organizaciones obreras sobre un problema a la vez actual y poco debatido en común. Reflexión, confrontación de puntos de vista, cuyo objetivo inmediato no es desembocar en conclusiones políticas, lo que garantiza el necesario clima de confianza.

JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN

MENGEL, Horst: *Betriebliche Übungen und ihre rechtsgestaltenden oder rechtsvollziehenden Funktionen*. Tesis doctoral. Colonia, 1966; 125 páginas.

El libro de Mengel constituye una de las producciones científicas de la fructífera Facultad de Derecho de la Universidad de Colonia. En torno al profesor Nipperdey y sus colaboradores se está llevando a cabo una intensa investigación sobre cada uno de los problemas surgidos en conexión a la relación laboral. Existe una auténtica planificación del trabajo. Siempre en función de las metas colectivas a lograr.

Mengel se ha atrevido con uno de los temas más difíciles de la ciencia alemana del Derecho del trabajo.

Entiende a los usos como el cauce por el que adquieren relevancia jurídica comportamientos llevados a cabo en el seno de una Empresa laboral independiente.

No constituyen norma consuetudinaria. Se trata de un fenómeno colectivo empresarial, pero desprovisto de toda eficacia normativa. De esta forma sigue una vía intermedia en la viva polémica mantenida en Alemania sobre si el uso de Empresa haya de ser considerado como fuente del Derecho positivo.

Tienen una directa conexión al contrato individual de trabajo, con función integradora o meramente interpretativa.

El sometimiento del trabajador a lo establecido por el uso de Empresa se efectúa tácitamente por el ingreso en la producción laboral: se sobreentiende que al obligarse laboralmente el trabajador acepta el devenir normal de la Empresa laboral.

Distingue el autor el uso de Empresa que podríamos calificar de *secundum legem* —es decir, si supusiera una concreción de la normativa laboral aplicable—, del que configura contractualmente la relación laboral. Distinción especialmente relevante a efectos de un eventual posterior deseo de modificación o exclusión del uso. Problema analizado detenidamente en el último capítulo de su obra. En esta materia, y por el interés de Derecho comparado, resulta interesante ver el diferente juego que da el autor a la protección novatoria del trabajador en relación a nuestro Ordenamiento jurídico-laboral y la posibilidad de usos *contra legem*, pues el Derecho alemán no conoce regulación semejante a la contenida en el artículo 5.º del Código civil.

En resumen, podemos alabar la concisión, detenida fundamentación científica y fuerza lógica de los argumentos esgrimidos por Mengel en el trabajo que comentamos.

BERNARDO MARÍA CREMADES

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Memoria del director general a la Conferencia Internacional del Trabajo, 52.ª Reunión, Ginebra, 1968. Parte I, La O. I. T. y los Derechos Humanos. Informe presentado por la Organización Internacional del Trabajo a la Conferencia Internacional de Derechos Humanos (123 págs.). Parte II, Actividades de la O. I. T. en 1967 (113 págs.).*

Como es habitual desde hace años, el director general de la Organización Internacional del Trabajo presenta su Memoria a la Conferencia anual dividida en dos partes, de las cuales la primera aborda monográficamente un tema de actualidad, mientras que la segunda, la Memoria propiamente dicha, repasa las actividades de la Organización en el año transcurrido desde la Conferencia anterior, en este caso concreto, por lo tanto, desde junio de 1967 a junio de 1968. Vamos a dejar a un lado este segundo documento, que no difiere grandemente en su estructura y carácter de los que le han precedido, para concentrarnos sobre el primero.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, en 20 de junio de 1966,

adoptó una resolución declarando «Año internacional de los Derechos Humanos» el corriente de 1968, al tiempo que en diciembre de 1966 (resolución 2.200-XXI) adoptaba y declaraba abiertos para su firma y ratificación los dos pactos internacionales de «derechos humanos»; uno sobre *Derechos económicos, sociales y culturales* y otro sobre *Derechos civiles y políticos*. Precisamente por ello el director general convierte en Parte I de su Memoria el informe presentado por la Organización Internacional del Trabajo, como Organismo integrante de la «familia» de las Naciones Unidas, a la Conferencia Internacional de Derechos Humanos, celebrada en Teherán en 1968.

El informe parte de la base de que todos los objetivos y finalidades de la O. I. T. se refieren directa o indirectamente a los derechos humanos, y por consiguiente, su contenido es un breve compendio de todas sus actividades.

El informe (Parte I de la Memoria del director general a la 52.^a Conferencia, insisto) está dividido en dos grandes títulos, de los cuales el primero se refiere al reconocimiento de los derechos humanos y a la acción que la O. I. T. puede desarrollar y desarrolla para el ejercicio efectivo de los mismos. Fundamentalmente se centra este título sobre la adopción de Convenios y recomendaciones internacionales, destacando de paso la cada vez mayor proximidad en la naturaleza y eficacia de estos instrumentos (página 13), y sobre todo en un capítulo segundo, sobre los modos de control y la efectividad de lo convenido internacionalmente, más enérgicos, en verdad, respecto de la O. I. T. que lo que es normal respecto de los Convenios multilaterales celebrados en el seno de otros Organismos; se destaca especialmente la perfección del trabajo de la Comisión de Expertos —del que es reflejo el de la Comisión paralela de la Conferencia anual— de aplicación de Convenios y recomendaciones, así como todo el sistema de quejas.

El título II divide en cuatro amplios capítulos, los que titula «Grandes objetivos de la O. I. T. en la perspectiva de la Declaración de Filadelfia», bajo las rúbricas respectivas y sucesivas de «Libertad», «Igualdad», «Seguridad económica» y «Dignidad».

Todos estos capítulos reposan sustancialmente sobre los Convenios y recomendaciones adoptados a la largo de su historia por la O. I. T. en las materias que pueden ser incluidas dentro de las rúbricas mencionadas. Por ello su análisis sería dispendioso y excesivo para las dimensiones de esta nota. Es interesante, sin embargo, parar mientes en algunos puntos significativos; serían ellos:

1. El reconocimiento, verdaderamente candoroso e ingenuo, de que la libertad sindical, al modo como la O. I. T. la entiende, es para ella no ya o no sólo un derecho humano, sino, «en virtud del carácter tripartito de

la Organización..., una exigencia primordial para su buen funcionamiento» (página 33). Hasta qué punto prima en la O. I. T. precisamente este carácter técnico, de necesidad organizativa, de la libertad sindical es cosa difícil de precisar.

2. La referencia continuada a la actividad de la inspección de trabajo en cada país como esencial para el cumplimiento de las normas legales o convencionales que explicitan o garantizan los derechos humanos; así, «la inspección de trabajo... [es]... un importante medio de acción para la promoción y la defensa del conjunto de los derechos considerados» (pág. 14), o «la legislación del trabajo sin la correspondiente inspección constituye mucho más una aspiración teórica que una realidad social obligatoria» (pág. 28; por cierto, que el director general parece estar encariñado con la brillantez de esta frase, que ya había escrito en su Memoria a la 47.^a Conferencia de Ginebra, 1963, pág. 190); «la inspección de trabajo es, sin discusión, uno de los instrumentos más eficaces» (pág. 114).

3. El ominoso problema demográfico apareciendo doquiera como condicionando las posibilidades económicas y sociales; «el crecimiento demográfico amenaza grandemente el porvenir» (pág. 85; referencias similares en págs. 66 y 78).

4. Una llamada suave, pero insistente, a que todos los grupos sociales deben subordinar su interés particular al general, y estar dispuestos a asumir cargas, responsabilidades y deberes si pretenden el reconocimiento de derechos y facultades; así, es necesario «que todos los grupos sociales y profesionales reconozcan la necesidad de determinados límites exigidos por el progreso general de la nación» (pág. 120); son difíciles los sistemas compartidos resultantes de la igualdad que se pretende porque «frecuentemente la gente se muestra reacia a aceptar el corolario de la igualdad de responsabilidades» (pág. 77).

Etcétera, no habría dificultad especial en seguir acumulando matizaciones interesantes de las muchas que el informe-Memoria contiene.

Editorialmente, el informe-Memoria está francamente mal presentado. Un índice de materias y un índice de Convenios y recomendaciones citados haría mucho más fácil, tanto su lectura como su consulta. Y un índice sistemático es absolutamente imprescindible, sin que se pueda titular de tal, aunque otra cosa se pretenda, del brevísimo sumario que se contiene en una de las primeras páginas del libro. Y así, hay que hacer un verdadero esfuerzo para adentrarse en las páginas del libro, lo que es un defecto fácilmente obviaable y que hubiera merecido la pena de obviar en documento de este interés.

M. ALONSO OLEA

PERNOUD, Régine: *Les Origines de la Bourgeoisie*. Presses Universitaires de France, 2.^a ed., París, 1964; 126 págs.

El triunfo en Francia de la burguesía como clase social y su acceso al poder político se sitúa, por supuesto, a finales del siglo XVIII, como consecuencia directa de la gran Revolución. Se borran los privilegios feudales, caen la realeza y el estamento noble, el sistema censitario asegura la exclusión del pueblo desheredado, la prohibición de las Corporaciones impide la formación de Sindicatos, la propiedad se protege enérgicamente como derecho inviolable y sagrado y el Estado se refugia económicamente en una actitud abstencionista.

Pero esto no quiere decir que en la Revolución surgiera una burguesía hasta entonces ignorada o inerte políticamente; aparte de que los orígenes del estamento burgués se sitúan en el renacimiento de las ciudades en el siglo XIII, siendo desde entonces incomprensible sin él la historia de Francia; aparte de esto, se nos dice, «el siglo XVII representa el apogeo de la burguesía», aunque comparta su preeminencia unida a la Monarquía», «esta Monarquía, de la que se desprenderá al siglo siguiente como una protección de la que ya no necesita» (pág. 89). Con lo que la Revolución lo que realmente significa en este contexto es el acceso del burgués al poder político inmediato, directo y público.

Es dudoso entonces que pueda hablarse de «orígenes de la burguesía» refiriéndolos al largo período comprendido entre los siglos XIII y XVIII; sacando por alto esta posible impropiedad, el libro de Pernoud nos describe excelentemente la gran complejidad de la burguesía como clase social. En primer lugar, y como típica, se encuentra la *burguesía comerciante*, en parte convertida en *burguesía financiera*, con el desarrollo del crédito a partir del siglo XVI, y los desarrollos tecnológicos, que comienzan en el siglo XVII, que, además, erigieron este tipo de burgués en prototipo del capitalista. Pero paralelamente discurre junto a ella la *burguesía legista*, cuyo núcleo se halla en los miembros ennoblecidos del estado llano, que tan buenos servicios prestaron a Felipe el Hermoso en sus polémicas con el Papado y en el proceso del Temple; fueron estos burgueses, dicho sea de paso, los protagonistas de los Estados Generales, de las Asambleas subsiguientes y del Directorio que desembocó en el 18 Brumario. Finalmente, la *burguesía funcionaria*, espina dorsal del largo reinado de Luis XIV (el *long règne de ville bourgeoisie*, de que hablara Saint-Simon, cit. en pág. 89), y que, por cierto, fue probablemente el único estamento burgués que hubo de soportar sacrificios al abolirse la venalidad como forma de provisión de cargos en 1789 (en

realidad, parte de estos burgueses, legistas y funcionarios pertenecían más bien al estamento noble, formando la *noblesse de robe*.

Un capítulo aparte dedica el libro, y lo merece, a la denominada burguesía «filosófica», encarnada, primero, en Descartes, y después, combinada con el profundo anticlericalismo que surge de la querrela janseanista; en Voltaire, «el tipo mismo del escritor burgués, del burgués filósofo» (pág. 111), obsesivamente preocupado por sus rentas, que expresa sin ambages su desdén por el pueblo, escéptico ante la religión, vulgarizador de las ciencias, de la historia, de la literatura y de la filosofía, que «expone los problemas más complejos con una claridad tal que cesan de ser problemas, y descarta con un sarcasmo los que aún pudieran subsistir» (págs. 111 y 112).

Comprimiendo sus diferencias específicas, el burgués encarna un tipo de «hombre honesto», cuya regla esencial es la moderación, austero en su vida reglada, trabajador y ahorrador, poco imaginativo, con la metafísica allende sus preocupaciones y erigiendo la tolerancia en virtud básica del comportamiento. Este es el burgués francés que asume el mando en la gran conmoción de finales del siglo XVIII, y que, sustancialmente, lo sigue conservando.

M. ALONSO OLEA

SEGURA, Francisco: *Perfil de un nuevo sistema económico: El social-humanismo*. Distribución: Sagitario, S. A. Barcelona, 1967; 242 págs.

Los manuales de Economía del mundo individual capitalista —afirma el autor en el prólogo— describen lo que son en éste las relaciones de producción, renta y consumo; pero se abstienen de explicar lo que deberían ser conforme a Derecho natural y a un mínimo de ética distributiva.

Por su parte —añade—, la literatura del socialismo científico ochocentista esboza lo que ha de ser la vida económica en una sociedad estructurada conforme a su programa; pero omite considerar lo que es en realidad, por naturaleza y móviles personales del hombre, en el orden natural.

En medio de estas dos posiciones, un inmenso vacío, que las nuevas generaciones deberán, tarde o temprano, llenar.

El servicio obligatorio y gratuito de la tierra y del dinero propuesto en esta obra es un ensayo que puede situarse en esta tercera línea. El programa de reformas en ella trazado escapa a un tiempo de las concepciones orgánicas y teóricas de nuestra enferma sociedad y de las fórmulas ideales reformistas que, atacando defectos aislados, dejan sin resolver —o agravan— problemas humanos de conjunto. Y así debe ser su estudio para aquellos lectores que deseen comprendernos: un forcejeo para evadirse de la tiranía de

las formas institucionales clasistas, de los programas de reformas parciales y de las conclusiones teóricas tendenciosas asimiladas en los libros.

Las ideas aquí desarrolladas —concluye— tan lenta y laboriosamente son sumamente sencillas y deberían ser obvias para quien desprendiéndose de viejos lastres anteponga el interés humano a otro cualquiera. Sencillos son igualmente los objetivos perseguidos: sentar las bases de una vida económica varia y confortable, en la que cada uno alcance aquel grado de propiedad, responsabilidad y libertad que merezca y todos usufructuremos en paridad una amplia riqueza colectiva.

El texto se divide en siete capítulos, precedidos de una mirada retrospectiva, del examen breve del panorama mundial en el siglo XX, de la formulación del social-humanismo y de un breviarío conceptual.

El social-humanismo sitúa su aspiración más allá de la fórmula capitalista: el hombre al servicio del capital y del programa marxista, el hombre al servicio del Estado, y reclama propiedad —y por tanto, responsabilidad y libertad— para todos. Tierra, capital y crédito al servicio obligatorio y gratuito del hombre. Imperio de las razones ético-humanistas en las relaciones económicas, Estado sirviente, impuestos sencillos, economía dinámica, sin crisis ni paro forzoso, abierta a la integración mundial. Herencia social y seguridad económica para todos.

En el capítulo primero se examinan las fuerzas económicas básicas: el interés personal, el altruísmo socialista operante, con miras al bien colectivo, y la pereza, que neutraliza y en parte esteriliza la capacidad obradora de las otras dos fuerzas.

En el capítulo segundo analiza las cuatro etapas del *homo economicus*: economía natural primitiva, economía racional embrionaria, economía clasista y economía estalista y dirigista.

El capítulo tercero expone la concatenación histórica del gremio medieval al Soviet siglo XX.

Las etapas de la economía individualista: sin dinero, monetaria y productoria y crediticia se examinan en el capítulo siguiente.

El sistema bancario: su origen, su evolución y su poder actual se exponen en el capítulo quinto.

En el capítulo siguiente, en base a la situación presente de la Humanidad, se justifica y se desarrolla el programa social-humanista del autor.

Y por último, en el capítulo final se contienen una serie de comentarios a los puntos centrales de dicho programa.

JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN

SHIRLEY, Luis A.: *La terminación del contrato individual de trabajo*. «Universidad Panamá, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas». Serie D, volumen V. Panamá, 1966; págs. 310.

El punto cardinal de la presente obra es el concepto de la estabilidad en el empleo. Ello resulta lógico, habida cuenta de lo que supone la auténtica raíz del Derecho de trabajo: una garantía de la paz en los ámbitos de la producción, la juridización de las fuentes de obtención de medios de subsistencia para la clase trabajadora y la intervención de ésta en los medios e intereses empresariales. Estos tres objetivos quedan perfectamente cumplidos con un desarrollo amplio del concepto de la estabilidad en el empleo. En efecto, sin ella el trabajador vería imposibilitada su permanencia en el empleo, y como consecuencia, hallaría un obstáculo para la percepción segura y constante de sus ingresos, así como también se hallaría ante la imposibilidad de una intervención en la gestión de la Empresa.

No obstante la lógica de estos postulados, hallamos casi una constante a partir del triunfo de las ideas liberales: una soslayación de la idea de estabilidad en el empleo, tan *in extremis* actuada, que estuvo a punto de eliminar prácticamente el concepto.

Posteriores postulados socio-políticos eliminaron, a su vez, los excesos liberales; pero la posibilidad, también imperante y omnipresente en todo momento de comprometer tan fundamental pilar de las relaciones laborales, hacen precisa una doctrina que contrarreste un posible retorno a esta pretensión propia del liberalismo económico.

De ahí que el profesor Shirley insista en *La terminación del contrato individual de trabajo* casi de un modo obsesivo en este concepto de la estabilidad del empleo, como idea madre amparadora de los subsiguientes derechos del trabajador. Efectivamente, como afirma en su estudio, el inicio del contrato de trabajo no plantea problemas, al menos de carácter socio-económico: si existe un trabajo a realizar y un trabajador a realizarlo, por fuerza ha de existir un contrato de trabajo; es, antes bien, su conclusión lo que sitúa al trabajador en un *status* social, desde el cual difícilmente podrá hacer frente a sus necesidades vitales. De ahí que la idea de estabilidad sea esencial a este efecto.

El profesor Shirley comienza por resaltar la importancia del concepto de la estabilidad no sólo desde el punto de vista del trabajador, sino también observando los propios intereses de la sociedad en que éste se mueve, y también los de la Empresa, que, si su desarrollo es normal, siempre precisará racionalmente de una relación laboral perfectamente definida y estructurada en su continuidad.

Centrándose ya en un enfoque netamente jurídico, aborda los fundamentos de la estabilidad, considerando las diversas categorías a tener en cuenta en relación con la estabilidad en el empleo, para consignar a continuación el verdadero alcance del concepto, así como sus límites y efectos.

No deja Shirley de reconocer una serie de objeciones a la idea. De una parte, el excesivo proteccionismo que supone un desarrollo excepcional de los efectos de la estabilidad. Alude asimismo a la resultante positiva y negativa que la propia idea supone, así como su posible enfrentamiento con los postulados del Derecho privado.

Precediendo a la observación del concepto en la legislación panameña, realiza un breve bosquejo de Derecho comparado al considerar el tratamiento legal que recibe la estabilidad en el empleo en otras Repúblicas iberoamericanas, tales como Argentina, Brasil, Cuba y México.

Trata, a continuación, la idea central del estudio: la terminación del contrato de trabajo. De este modo, tras unas consideraciones generales acerca de la terminología existente, examina las causas de la terminación del contrato, es decir, las causas objetivas, o ajenas a la voluntad de las partes; las causas unilaterales, o dependientes de la voluntad de una de las partes, y finalmente, las causas de la terminación del contrato de trabajo subjetivas, es decir, dependientes de la voluntad de ambas partes.

Capítulo importante merece el tema del despido injusto, como supuesto máximo de soslayo de la estabilidad en el empleo. Finalmente, concluye el profesor Shirley su estudio con una breve observación de las consecuencias de la terminación del contrato de trabajo.

Supone *La terminación del contrato individual de trabajo* una aportación importante para el Derecho de trabajo desde un punto de vista doctrinal y político. Como se puede deducir fácilmente, la estabilidad en el empleo es de gran relevancia para la propia existencia del contrato de trabajo. De ahí que el alcance de la obra que comentamos posea, en la hora actual en que reverdecen las tesis neoliberales, una gran oportunidad, lo cual, unido a su metodología y estructura encomiables, hacen de *La terminación del contrato individual de trabajo* una obra considerable para la profundización de este tema crucial del Derecho de trabajo.

GABRIEL GREINER VERDEJO

SMELSTER, Neil J., y LIPSET, Seymour Martin: *Social Structure, Mobility and Development*.

WILENSKY, Harold L.: *Measures and Effects of Social Mobility*.

Reprints, núms. 292 y 290, *Institute of Industrial Relations*, Universidad de California, 1966; 50 y 46 págs.

Se trata de sendas separatas de trabajos que forman parte del libro *Social Structure and Mobility in Economic Development*, editado por Smelster y Lipset (Chicago, 1966).

El artículo introductorio de los editores es un planteamiento general de la movilidad social en fases de desarrollo económico. La tesis básica que se sostiene, y en buena medida se demuestra, es la de que una de las consecuencias básicas de la industrialización es el aumento de la movilidad personal de los miembros de la comunidad que se industrializa; las sociedades industrializadas, o en fase de industrialización, son sociedades complejas y muy diferenciadas capaces de ofrecer recompensas en dinero, poder y prestigio a muchos planos y en muchos niveles.

El canal básico de movilidad vertical, se confirma una vez más, es el sistema educativo; las inversiones en la educación, además, no ya son rentables socialmente, sino también económicamente al mejorar la calidad técnica de los «recursos humanos».

Pero debe tenerse en cuenta, y sobre esto el trabajo es muy preciso, que a medida que crece el número de personas educadas en una economía en desarrollo, su mismo aumento hace que ese *status*, y sobre todo sus rentas sean inferiores a las que prevalecían en la situación de escasez, lo que genera situaciones de insatisfacción o frustración en los educandos, especialmente a nivel universitario, que comenzaron sus estudios con aspiraciones más altas. Aparte de que puede darse el caso, cuando menos coyunturalmente, de que el licenciado universitario se encuentre sin empleo si la celeridad del desarrollo no ha sido la necesaria para ocupar a todos los licenciados disponibles, generándose así un «paro intelectual», que desilusiona humanamente y que políticamente es explosivo.

El trabajo, además, llama la atención sobre cómo muchos de los estudios actuales sobre movilidad fueron realmente anticipados por la primera edición, raramente citada hoy, de Sorokin, *Social and Cultural Mobility*, publicada en 1927, y cómo se debe prestar atención a los fenómenos de movilidad vertical en descenso, que se observan en muchas comunidades en desarrollo al romperse las estructuras sociales tradicionales.

También es interesante el trabajo por las múltiples referencias que hace

a la diferenciación entre el trabajo manual y el intelectual y a los diferentes grados de prestigio social que la comunidad otorga a uno y a otro. No se trata ya, como en la sociedad estamental, de que el trabajo manual se tenga por deshonesto, pero sí que en el sentir común de los miembros de la comunidad —y «el *status* en una sociedad abierta e igualitaria depende del juicio de los demás» (pág. 44)— sigue existiendo una cierta idea difusa de que es el trabajo intelectual, el manejo de símbolos de materia, y no de materia misma, el que confiere realmente prestigio.

Como se ve por las consideraciones anteriores, la hipótesis que se está examinando para erigirla en tesis es la de que el desarrollo económico trae consigo un nivel alto de movilidad social. Pero los autores se plantean, además, la pregunta de si la proposición inversa sería cierta, esto es, si la preocupación y el deseo de movilidad social contribuirían, efectivamente, al desarrollo económico, supuesto que se produjeran en un medio en el que existieran posibilidades materiales en tal sentido. La conclusión es negativa o cuando menos muy dudosa, y muy ligada a las peculiaridades de cada país; específicamente se señala que los «valores latinos tradicionales» se caracterizan por la tendencia a conservar la propiedad una vez que ha sido obtenida, y consiguientemente, «por una extremada falta de voluntad de arriesgar capital para hacer las empresas más rentables» (pág. 22), lo que, ciertamente, no es una idiosincrasia favorable al desarrollo, por muchos que sean los deseos de movilidad, que si no se ponen los medios efectivos y se arriesga, son deseos utópicos o fantásticos y no voluntades realistas.

El estudio de Wilensky es mucho más concreto y se centra sobre estos temas:

En primer lugar, confirmando la opinión de Smelster y Lipset, en efecto, «los canales de movilidad se multiplican a medida que las sociedades se enriquecen y desarrollan» (pág. 129), aunque los estudios sobre esta materia, cuando se hacen en varias sociedades, son difíciles de comparar entre sí por la diversidad de medios y la diversidad de técnicas de investigación.

En segundo término, y desde el punto de vista de la perspectiva de cada persona situada en una sociedad móvil, mucho más importante que el ascenso o descenso «integracional» es el ocurrido en la experiencia vital de cada uno de sus miembros. La estratificación social más relevante para el estudio de la movilidad y de sus implicaciones es la que resulta de los deseos y aspiraciones de cada individuo y la carrera de ese mismo individuo.

Quizá la parte más saliente del trabajo de Wilensky sea un estudio de la «alienación» social que caracteriza al hombre cuyas aspiraciones se ven frustradas por su medio. Aquí hay también una coincidencia con el análisis de Smelster y Lipset: cuando el individuo ha hecho un esfuerzo realista

(por ejemplo, en su propia educación) (1) para ascender socialmente y se encuentra que por cualquier razón tal esfuerzo es a la postre inútil, lo probable es que nos encontremos ante los hombres más alienados respecto de la sociedad en que viven. Típicamente esto es lo que ocurre, dice Wilensky, en Norteamérica respecto de los negros que han obtenido un título y que se encuentran en paro forzoso; con sus palabras «en tabla tras tabla, los negros con diploma de enseñanza media que no encuentran puesto de trabajo son los más alienados» (pág. 133). La proposición general es así la de que «si la oportunidad educativa despierta el apetito de una vida mejor, pero no lleva a la posibilidad de trabajo y rentas consiguientes, es más una fuente de resentimientos que una recompensa social» (misma página). Por lo demás, Wilensky insiste también enérgicamente sobre la necesidad de distinguir entre las aspiraciones fantásticas y las aspiraciones serias. En la entrevista sociológica con un hombre maduro, a la pregunta de qué hubiera querido ser en la vida, deben seguir inmediatamente preguntas sobre lo que ha hecho para conseguir lo que quería haber sido. La frustración sólo es objetivamente real cuando no se obtienen resultados de una acción vital enérgica tras el ideal perseguido.

Ambos trabajos se complementan entre sí y ambos tienen un carácter sumamente abstracto y en ocasiones un tono dogmático en exceso.

MANUEL ALONSO OLEA

(1) No se crea que los autores están haciendo meras consideraciones teóricas; antes bien, en Naciones Unidas, Consejo Económico y Social, *Informe sobre la situación social en el mundo 1967* (doc. E/CN.5/417/sumario, 15-XII-1967) se lee que «bien «el desempleo ha crecido en los países desarrollados, sigue alto en la mayoría de los países en vías de desarrollo, y en algunos casos está aumentando, especialmente entre quienes salen de las escuelas» (pág. 2), y que «el número de los jóvenes desempleados y ociosos, especialmente entre los que dejan las escuelas, tiende a crecer» (pág. 11). Las cursivas son mías.