

Recensiones

ARGENTI, John: *Técnicas del Management*. Traducción de A. ARRUFAT y F. MINGUELLA RUBIÓ. Oikos-Tau. Barcelona, 1970; 326 págs.

La más completa confusión parece reinar sobre estas cuestiones llamadas técnicas de management —advierte P. Lodge en el prefacio—. Pocos directivos parecen saber lo que son, cómo pueden aplicarse, cuáles pueden ser útiles y qué significan sus largos nombres. Muchos directivos se sienten recelosos y escépticos ante ellas porque están envueltas en un aura de magia, misterio y matemáticas.

Este libro —añade— es un intento de explicar lo que son tales técnicas, cómo pueden aplicarse, cuándo, por quién, dónde, con qué resultados, a qué coste, cuáles son difíciles, cuáles fáciles, cuáles son importantes y cuáles no tienen apenas utilidad. Es un libro escrito para directivos y para quienes esperan llegar a serlo. No se ha escrito para expertos en dichas técnicas.

El libro se divide en dos partes: el texto y el diccionario; éste es simplemente una lista alfabética de aproximadamente unas cien técnicas que, o bien son de uso corriente, o bien se habla corrientemente de ellas. Bajo cada uno de los encabezamientos alfabéticos hay una descripción suficientemente detallada para dar una idea de en qué consiste cada técnica, para qué sirve, quien puede usarla y los resultados prácticos que pueden esperarse de ella.

El texto contiene la clave para el uso de todas las técnicas del diccionario: explica lo que son las técnicas de management, por qué no hay necesidad de sentirse confundido o asustado por ellas, y explica detalladamente cómo introducirlas en un trabajo o en una Empresa concreta.

Así, se comienza definiendo una técnica de management como «un método reconocido de analizar y resolver un tipo examinado de problema de management, de una forma detallada y sistemática».

A continuación se considera por qué dichas técnicas se utilizan tan poco, y como causas de su escaso empleo, se indican: en primer lugar, el uso de nombres grandilocuentes para denominarlas; en segundo término, la postura de superioridad que adoptan los expertos en ellas con respecto a los demás;

en tercer lugar, su elevado número dificulta su aplicación y, en último término, el tiempo que requiere su adecuada utilización.

En cuanto al lugar que corresponde a las citadas técnicas dentro del ejercicio de la dirección, hay que reconocer que fundamentalmente son útiles y, en casos, indispensables, para preparar las decisiones, pero en el momento de su adopción el papel esencial sigue correspondiendo a la imaginación y a la intuición.

En cuanto al método para introducir dichas técnicas, se estima como cuestión previa, que hay que reconocer: que cada técnica es capaz de analizar o resolver un sólo tipo de problemas; que no es probable que ningún directivo deba abordar en su trabajo más de dos o tres tipos de problemas, y que todo lo que necesita, por tanto, cada directivo, es identificar qué tipos de problemas son los que debe abordar, seleccionar las técnicas apropiadas y aplicarlas.

En consecuencia, el método comprende seis etapas: identificar cuál de los problemas que se están afrontando es el más grave; seleccionar la técnica adecuada para analizar o resolver este tipo particular de problema; informarse sobre esa técnica; decidir si vale la pena aplicarla; utilizar la técnica en cuestión o comprobar que es utilizada y comprobar los resultados.

En los seis capítulos siguientes se va analizando en detalle cada una de dichas etapas.

Y se concluye esta primera parte afirmando que las técnicas que a continuación se exponen, escogidas adecuadamente, sistemáticamente introducidas y aplicadas correctamente en una atmósfera receptiva, pueden mejorar sustancialmente la eficiencia de cualquier organización. Igualmente se pone de relieve que sus posibilidades dependen en gran medida del director de la respectiva entidad, pues ha de cuidar que las condiciones reinantes en ésta sean favorables al uso efectivo de estas técnicas o que, por el contrario, hagan que el entusiasmo de las nuevas generaciones de directivos decaigan. Si las condiciones son favorables, éstos se verán animados a introducir dichas técnicas.

En la segunda parte, diccionario, al examinar cada una de las técnicas comprendidas, se diferencian seis apartados: clase de la técnica; problema para el que está concebida; descripción de la técnica en sí; indicación del tiempo preciso para dominarla; coste de aprendizaje y de utilización, y comentario final, en el que se sintetizan algunas experiencias de aplicación.

Podemos concluir afirmando que el valor principal de esta obra radica, por una parte, en la divulgación, siquiera sea elemental, de las principales técnicas utilizables por la dirección y, por otra, en cuanto brinda un esquema

sistematizado de actuación de los dirigentes, independientemente de que recurran o no al uso de tales técnicas, Y es precisamente esta faceta la que consideramos más interesante en el texto comentado.

J. CARRASCO BELLNCHÓN

BIANCHI, Giuseppe: *Sindacati e impresa*. Franco Angeli Editore. Collana, I. S. R. I. L. Milán, 1969; 199 págs.

El I. S. R. I. L. (Istituto di Studi sulle Relazioni Industriali e di Lavoro) constituye en Italia un Centro de investigación de estudiosos y expertos en materia de relaciones industriales, siendo el de G. Bianchi el segundo libro publicado por este Instituto.

La finalidad del presente estudio puede resumirse en una aproximación al vigente sistema de negociación colectiva italiano, enjuiciando su realidad y funcionamiento, y preguntándose por la virtualidad del sistema desde el punto de vista de las exigencias del mundo obrero y de la producción.

Esta aproximación crítica ha llevado al autor a hipotizar un nuevo modelo contractual alternativo al existente hoy. Este, sin embargo, no proviene de un proceso de abstracción doctrinal, sino que constituye el resultado de la acumulación de valoraciones y de hechos de la realidad sindical durante estos últimos años y de un modo muy especial del año 1968, objeto de análisis detenido.

* * *

Hasta 1962 la negociación colectiva en Italia se cumplía a nivel nacional por categorías profesionales (sistema de negociación colectiva nacional exclusiva o cerrada).

Una serie de causas económicas (los problemas económicos son distintos en cada región...) y técnicas (los problemas técnicos son diferentes en cada empresa...) pusieron de relieve que era imposible la adaptación a la variedad sin descentralizar las negociaciones, manifestándose de este modo, la inadaptación estructural del convenio nacional de categoría («una conocida imagen compara el contrato nacional a un conjunto de naves cuya velocidad de crucero es dada por la nave más lenta...», pág. 88).

De este modo surge un nuevo modelo contractual: el sistema de «negociación articulada». Este intento descentralizador vino, por otra parte, a lega-

lizar una negociación a nivel de empresa que ya venía realizándose de hecho durante toda la década 1950-60.

Esta negociación se articula a varios niveles (industria, sectores y empresas), caracterizándose porque las unidades contractuales no son autónomas entre sí, sino que «... el reconocimiento del nivel contractual empresarial, realizado en 1963, encontró en el momento en que era afirmado su propia reglamentación limitativa, a través de la previsión de cláusulas de reenvío, en las que venían concretadas las materias dentro de las que debía desenvolverse la negociación de empresa» (pág. 40), haciendo de ésta una contratación «integrativa».

Dicen los contratos nacionales en su preámbulo: «La *contrattazione collettiva aziendale* verrà svolta solo per le materie per le quali nella presente *contrattazione* é prevista tale possibilità di regolamentazione, nei limiti e secondo le procedure specificamente indicate.» Las materias reenviadas típicas suelen ser la determinación de las primas y destajos y la valoración de algunos puestos de trabajo.

El primer objetivo de la investigación es el de examinar la vitalidad o credibilidad del actual sistema contractual formal, sobre la base del análisis de los convenios colectivos de empresa celebrados en el año 1968 en Italia:

a) Se pregunta, en primer lugar, si la contratación colectiva de empresa se ha mantenido en el respeto a los límites formales del sistema vigente o los ha transgredido.

Los datos recogidos son altamente significativos: el 58,2 por 100 de los acuerdos de empresa y examinados, presenta características innovativas, es decir, se ha acordado sobre materias que transpasan los límites formales previstos por el *standard* prefigurado por el sistema vigente. De este 58,2 por 100, un 33,6 por 100 presenta un «alejamiento contractual total» (el contenido contractual de los acuerdos de empresa reglamenta institutos excluidos por las cláusulas de reenvío) y un 24,6 por 100 indica «desviación contractual parcial» (el contenido contractual de tales convenios colectivos de empresa, reglamenta Institutos, si bien previstos por las cláusulas de reenvío a nivel de empresa, superan los límites y procedimientos definidos por la contratación nacional de categoría).

b) Se analiza a continuación la naturaleza de las exigencias que han inducido a las partes a soluciones negociales «desviadas» respecto de lo preordenado por los convenios nacionales de categoría.

De esta investigación se deduce la importancia de los factores económicos salariales en el impulso reivindicativo de empresa («El trabajador allá donde juzga la dinámica de su salario en retraso respecto de otros parámetros económicos empresariales, como el beneficio o la productividad, trata de obtener

una renta por su trabajo proporcional a la capacidad de pago de la empresa...») (página 77). Junto con estos prevalentes factores económico-salariales, se señalan el tema de los derechos sindicales y la creciente importancia que los factores ambientales y organizativos del trabajo van teniendo en la empresa.

* * *

La mecánica del análisis realizado no se detiene en una mera descripción sino que valora:

«La presión reivindicativa de los trabajadores transpasa los tradicionales contenidos "reenviados" por razón de sus conexiones a hechos técnicos, productivos y sociales estrictamente empresariales.

La contratación de empresa tiende a colocarse como momento reivindicativo autónomo, expresión directa de los objetivos y de las expectativas de los trabajadores que operan en una determinada empresa...» (pág. 80).

¿Qué ha ocurrido en sustancia, en la realidad sindical italiana?

«La pretensión de regular las relaciones sindicales en el ámbito de un esquema procedimental definido y sustancialmente centralizado, sin valorar hasta qué punto éste debe tener en cuenta los valores y los objetivos expresados por las partes sociales, está en la base del gradual proceso de deslizamiento del sistema contractual efectivo de aquel otro formal hipotizado a nivel centralizado. Esta falta de adherencia entre momento jurídico formal y momento político reivindicativo, ha sido la que ha minado la credibilidad y eficacia vinculativa de nuestro sistema contractual...» (pág. 90).

Es evidente que «en ausencia de reglas de juego adecuadas el Sindicato no cae en preocupaciones de orden interpretativo, sino que tiende a imponer en el plano de los hechos sus propias estrategias» (pág. 90), ya que «el movimiento sindical... es por naturaleza pragmático y huye de las teorizaciones, de los planes de larga duración...» (pág. 163).

Esta misma idea se refleja en el Informe Donovan (Royal Commission on Trade Unions and Employer's Association. 1965-68. Chairman: Lord Donovan. Junio 1968): «Cuando con un esquema formal prefijado se pretende determinar el sistema contractual, la respuesta del mundo obrero no se hace esperar y es representada por los miles de acuerdos a nivel de empresa, con frecuencia ni siquiera escritos, que hacen ingobernables para las mismas asociaciones sindicales de categoría, la dinámica de las relaciones industriales...», demostrando una vez más cómo el hecho y las realidades sociales van muy por delante del derecho, máxime si éste no tiene en cuenta los valores madurados en la conciencia social («Cualquier hipótesis de sistema contractual que sacrifique estos valores madurados en la conciencia obrera, tendría escasa

RECENSIONES

viabilidad, pues aunque los Sindicatos se prestasen a experimentos de "embriamiento" de la libertad reivindicativa, los trabajadores no tardarían en dar su autónoma respuesta negativa» (pág. 86). Y más adelante: «Ello significa que allá donde los Sindicatos, en nombre de una coherencia meramente formal, se mantienen en el respeto de sistemas contractuales no adecuados a resolver problemas concretos del trabajador, pierden el crédito de sus asociados, y se ven multiplicarse reacciones de fondo anárquico de grupos espontáneos que hacen ingobernables para ambas partes la dinámica de los rendimientos del trabajo, y las relaciones Sindicato-Empresa» (pág. 91).

* * *

En la segunda parte (capítulos 5.º, 6.º y 7.º) G. Bianchi nos presenta una hipótesis o modelo contractual nuevo. Este modelo «está organizado sobre dos niveles —nacional y empresarial—, no coordinados entre ellos por una apriorística y rígida repartición de contenidos reivindicativos, sino entendidos cada uno como momento contractual autónomo caracterizado por la persecución de finalidades propias» (pág. 149).

El convenio nacional identificaría el momento de la «uniformidad», interpretando las exigencias del movimiento obrero visto en su totalidad. «El contrato nacional de categoría cumpliría tareas de definición de tratamientos mínimos en materia normativa y salarial, asumiendo así caracteres de analogía con las legislaciones que sobre mínimos existen en algunos países» (pág. 44). Entre los contenidos reivindicativos del convenio nacional —señala el autor—, el tratamiento unitario de las reivindicaciones salariales mínimas, la política general de clasificación profesional sin entrar en múltiples detalles técnicos, y, sobre todo, en el campo del Reglamento de empresa y en materia disciplinaria, «desmantelar en la empresa los principios autoritarios y las prácticas despóticas...» (pág. 99).

El convenio de empresa sería el «elemento de empalme entre la capacidad de pago de cada empresa y los objetivos reivindicativos de los trabajadores» (pág. 151), identificando el momento de la «diformidad», interpretando las diferentes tensiones reales y sociales que se producen en los distintos ambientes de trabajo.

«El sistema contractual así descrito puede ser representado como el conjunto de dos planos superpuestos, cada uno de ellos autónomo en la persecución de sus objetivos de uniformidad o diformidad y discurrentes a distintas velocidades según las posibilidades señaladas en los varios puntos del sistema económico-social y de los objetivos autónomamente expresados por el movimiento de los trabajadores en las diversas sedes decisionales» (pág. 153).

Trata también acerca de las implicaciones posibles de este nuevo modelo contractual en la solidaridad obrera y en las prerrogativas de poder del *management*. En cuanto a la primera, si bien a escala nacional (en el terreno tradicional) sería menor la participación coral o masiva, se abrirían nuevos campos «sobre los que los intereses colectivos de los trabajadores convergen siempre con una mayor insistencia» (pág. 155). Respecto del segundo orden de reflexiones —concluye— la intensificación de la acción contractual de los Sindicatos, tendría el efecto de «sujetar numerosas decisiones de la empresa al control preventivo o sucesivo del Sindicato» (pág. 167).

* * *

Plantea en el último capítulo la temática participativa de la empresa. Se hace balance de las posiciones integracionistas (organización científica del trabajo, políticas de relaciones humanas, fórmulas de cogestión y de participación en los beneficios, nuevas ideologías del *management*, etc.) afirmando que tales soluciones apoyan sus motivaciones en la coincidencia de intereses de las partes, que conduciría a una «permanente relación de colaboración».

Sin embargo —afirma Bianchi— «la empresa sigue siendo una realidad conflictiva» (pág. 172); las experiencias sindicales actuales así lo demuestran: los aumentos salariales, si bien no ya con los caracteres de tragedia clásicos, continúan siendo un hecho conflictivo que «coagula la solidaridad obrera y estimula el reforzamiento del Sindicato», las crisis ocupacionales y, en suma, la «adaptación de la fuerza-trabajo a las exigencias del sistema industrial... crea nuevos elementos conflictivos entre las partes sociales... El trabajador... asume nuevos objetivos de contestación, que se refieren principalmente a su papel profesional y civil en la empresa y las modalidades de su participación al poder decisonal de la empresa» (pág. 173).

Sobre el tema participativo se han hecho afirmaciones acerca de la desconfianza en las reales posibilidades de esa tal participación. La razón alegada ha sido la naturaleza jerárquica y autoritaria del sistema industrial. (R. Guiducci: *New Deal Socialista*; A. Giolitti: *Un socialismo possibile*.) Se ha relegado al trabajador dentro de la empresa a un papel pasivo de subordinado, señalando que su acción había de ser la política.

Frente a esta posición, defiende Bianchi la tesis de la «democratización de la empresa...», «es un objetivo irrenunciable para el movimiento de los trabajadores y esta democratización no puede ser encomendada más que al Sindicato, sobre todo dentro de la empresa, en cuanto fuerza antagonística del poder empresarial. El instrumento de acción del Sindicato es, y sigue siendo, la contratación colectiva, a través de la cual persigue el objetivo de una re-va-

lorización humana y profesional del trabajador en la empresa y en la sociedad civil» (pág. 177).

Recuerda, con sus palabras, aquellas otras de André Gorz: «Es en el ámbito de la empresa donde se necesita reconstruir la dignidad del trabajador...», «y ello, porque los trabajadores no se interesan antes de las cuestiones políticas y económicas globales y después de las repercusiones que puedan derivarse sobre su condición obrera. Es partiendo de su condición en la producción, en la empresa, como los trabajadores pueden ser conquistados a la lucha política. Si no está ligada a la lucha por el poder obrero en los lugares de producción, la lucha por la democracia corre el peligro de quedarse en palabra de orden abstracto.» (A. Gorz: *Il socialismo difficile*. Laterza, Bari, 1968, págs. 34-35.)

TOMÁS SALA FRANCO

BLOCH-LAINÉ, F.; MANDEL, E., y MATHIEU, G.: *Reforma de la Empresa o control obrero*. Edit. Carlos Pérez. Buenos Aires, 1968; 148 págs.

En una época en que los libros envejecen con gran rapidez, la obra sobre la Empresa, de F. Bloch-Lainé (*La reforma de la Empresa*, Aguilar, 1963), no sólo mantiene plena actualidad sino que va adquiriendo con el tiempo toda su dimensión y toda su importancia. Si la calidad de un libro se mide no por sus aciertos parciales sino por las sugerencias que despierta y por la altura del debate a que da lugar, éste de Bloch-Lainé es, a pesar de las limitaciones derivadas de su impronta tecnocrática, un libro rigurosamente fuera de serie, un clásico contemporáneo.

Pues bien, en *Reforma de la Empresa o control obrero*, Bloch, después de la crítica a que fue sometido en medios empresariales, durísima en la forma e inocua en el fondo (una buena reseña de la misma en Bauchard-Bruzek: *Le syndicalisme à l'apreuve*, Laffont, 1968, págs. 139 y sigs.), se enfrenta dialécticamente con personalidades señaladas de la izquierda europea. El libro resulta de la publicación de las actas de este debate, y lo refleja fielmente en su estructura. Hay una presentación del acto a cargo de G. Mathieu. Sigue una exposición resumida de las tesis centrales de Bloch-Lainé, a cargo del mismo. Va a continuación un intercambio crítico de intervenciones entre Mandel, Bloch y Mathieu. Sigue una discusión más coloquial y directa entre los propios oradores, con intervenciones mucho más breves. Y termina recogiendo las preguntas del auditorio a los protagonistas del debate y las respuestas de los mismos.

La riqueza del libro se debe a dos razones principales: 1. La disparidad

de posiciones ideológicas de los tres oradores entre sí; y, por supuesto, la categoría de los mismos. 2. El hecho de que ninguno de ellos se queda en un terreno de proposiciones generales más o menos abstractas, sino que descienden sin rodeos a la «arena» de una configuración institucional concreta y con algún detalle de la reforma de la Empresa. A la fórmula de Bloch se contraponen las fórmulas de Mandel (págs. 72 y sigs.) y de Mathieu (páginas 95 y sigs.). Quizá sea conveniente para dar una idea aproximada del contenido del libro seguir brevemente estas dos trayectorias de análisis.

* * *

Bloch-Lainé reflexiona, como es bien sabido, desde una posición de empirismo reformista. Su valentía intelectual está en que lo confiesa, a sabiendas de que se coloca con ello ante el fuego cruzado de los dos frentes, conservador y revolucionario: «Yo soy partidario de todo progreso útil, realizado en las relaciones entre las Empresas y las colectividades, y en las relaciones entre los dirigentes y los dirigidos, independientemente de toda modificación profunda que intervenga en las relaciones entre el poder y la propiedad» (pág. 37). La limitación y la ventaja de esta posición resultan evidentes: quedan al margen del análisis cualesquiera consideraciones sobre estrategia política de cambio, y, a la vez, aligerado de este «elemento de perturbación», el estudio puede detenerse morosamente en el diseño de un nuevo derecho de la Empresa, más acorde con las realidades de la hora presente, y, todo hay que decirlo, más preocupado de eficacia productivista que de democracia industrial. En definitiva, el planteamiento de Bloch tiene, inevitablemente, y, desde luego, honestamente, una considerable dosis de ideología larvada, que puede resumirse en las afirmaciones siguientes: a) Aceptabilidad del orden social vigente y perfectibilidad del mismo, por la acción de mecanismos de cambio y adaptación ya predispuestos. b) Separación neta entre las tareas de los técnicos y las de los políticos (en el sentido de que el condicionamiento político es para el técnico algo que viene dado con el carácter inexorable de una fuerza mayor, que no vale la pena poner en tela de juicio).

El *parti pris* de E. Mandel constituye casi un fiel «negativo» de lo anterior. Para este autor el protagonismo histórico de la clase obrera en la construcción de una sociedad aceptable y justa es axiomático. La otra base de partida de su discurso es que la clase obrera sólo puede movilizarse por principios simples, claros y comprensibles para todo el mundo. La conclusión es que las fórmulas intermedias de Bloch-Lainé no interesan en la medida en que siembran la confusión, reducen la «capacidad de impresionar del movimiento obrero» (pág. 67), y la lucha por ellas equivaldría a que éste vendiera su dere-

cho de primogenitura por una plato de lentejas (pág. 63). Mandel apela a un ejemplo histórico en apoyo de su posición de principio: la lucha por el sufragio universal. ¿No hubiera sido destruir la capacidad de movilización del *slogan* «Un hombre, un voto» empezar a negociar sobre los pasos sucesivos de una evolución hasta esta meta desde el sufragio censitario? Para ser coherente con este planteamiento, el autor se muestra: 1. Refractario a la discusión sobre reformas parciales, aunque «no se trata de rechazar las reformas concedidas» (pág. 67), y aunque se elabore con cierto detalle la contrapropuesta socialista de una configuración institucional de la Empresa. 2. Explícito sobre la estrategia política a seguir: la lucha de clases concentrada en «momentos oportunos para obtener victorias... (que) no pueden presentarse cada tres meses, cada seis meses o todos los años, sino que se presentan con una periodicidad mucho más irregular (digamos cada siete o diez años...)» (pág. 68).

La posición de G. Mathieu pretende, y probablemente consigue, constituir una síntesis superadora de este dúo de técnicos y políticos que «es una mala manera de abordar el problema de la evolución de las sociedades» (página 142). Ambas posiciones unilaterales son denunciadas: la tentación de los técnicos de poner a punto soluciones muy elaboradas, suponiendo que el poder las pondrá en práctica, sin más, por el hecho de encontrarlas ingeniosas; y la tentación de los políticos de menospreciar la complejidad y delicadeza del momento de la instrumentación técnica en una estrategia de transformación social: «Para cada etapa de la evolución de las sociedades hace falta un poder político que haga posible el cambio y técnicos astutos que preparen buenas modalidades para este cambio» (pág. 143). Este planteamiento, que se hace al final del debate, se queda, y ésta es su debilidad, en un terreno de declaraciones generales. El lector queda con el deseo insatisfecho de proseguir a la escucha de una conversación inacabada.

* * *

En cuanto a las propuestas y contrapropuestas de reforma de la Empresa, la aportación del libro es también muy notable. Bloch-Lainé resume en siete puntos las tesis centrales de su famosísima *pour une réforme de l'entreprise*: 1. Separación entre dirección y control en el seno de la Empresa. 2. Diversificación en el estatuto de los accionistas. 3. Fomento de nuevas fórmulas empresariales (Empresas llamadas de tipo «ternario», con personalidad jurídica distinta de la sociedad de capitales y de la sociedad de trabajo. 4. Identificación más precisa de los centros de decisión en la Empresa. 5. Descentralización en la Empresa de todo lo que es «descentralizable» en materia de decisión. 6. Reconocimiento y fortalecimiento del sindicalismo en la Empresa.

7. Generalización del recurso al arbitraje entre *partenaires sociaux* mediante la institución de una magistratura económica. Al hilo del debate Bloch-Lainé reconoce una crítica de G. Mathieu sobre el sistema de cooptación de los directores de Empresa, y esboza levemente la idea de «proponer un progreso, pasando de la cooptación pura a la cooptación controlada» (pág. 104).

De las críticas a las propuestas de Bloch por los otros oradores son especialmente penetrantes las tres expuestas por G. Mathieu (Mandel, por su planteamiento ideológico se resiste a entrar, como decíamos, «en este juego»):

1. La pérdida de autonomía de la Empresa como centro de decisión, que suele depender de grupos industriales, o grupos financieros, u *holdings*; «Si las decisiones de creación o de supresión de actividad económica son tomadas a escala del gran grupo —del *konzern*, como dicen los alemanes—, ¿qué significa la inyección de un poco de democracia en la Empresa, escalón donde no se toman las decisiones importantes?» (pág. 32). 2. El riesgo de limitar la perspectiva de los trabajadores a «su» Empresa, atizando los egoísmos de grupo y suscitando un *esprit d'entreprise* excesivo. 3. El carácter tecnocrático y encubiertamente clasista de la designación de los directores, habida cuenta de que éstos proceden de las grandes Escuelas, y que sólo el 2 por 100 del alumnado de las mismas proceden de la clase obrera (págs. 85-87).

La contrapropuesta de E. Mandel pretende encontrar, según sus propias palabras, «en el marco de una economía socialista un sistema de chequeos y balances comparable, pero no idéntico, al sistema que la burguesía había elaborado en el marco de su régimen en la época de la revolución americana y, sobre todo, después de la experiencia de la Revolución francesa» (pág. 72). Este sistema reposa sobre tres puntos: 1. Planificación democrática. 2. A nivel de Empresa, un poder que sería esencialmente el de un Consejo obrero libremente elegido por los trabajadores de la Empresa, pero que estaría obligado a actuar en el marco del Plan imperativo. 3. Independencia sindical total, en relación con el Estado y los partidos, para la defensa de los intereses de los trabajadores en cuanto «consumidores» (pág. 73), con reconocimiento del derecho de huelga, porque «sin esta amenaza de huelga la autonomía sindical no sería real» (pág. 74). Los objetivos cambian, lógicamente, para el autor, en régimen capitalista; las reivindicaciones van aquí hacia un control obrero que se materializaría en dos puntos: 1. «Apertura de los libros de cuentas patronales para poder discutir con conocimiento de causa... las relaciones entre salarios, ganancias, productividad y precios» (pág. 75). «El derecho de veto de la organización sindical a nivel de Empresa sobre toda una serie de operaciones...: organización del trabajo, estructura de los equipos, derechos disciplinarios de los jefes de equipos, compás y ritmo de trabajo...» (pág. 76).

Por su parte, G. Mathieu distingue entre Empresas monopolistas (para las

RECENSIONES

que propone la aplicación imperativa del Plan, y un sistema de dirección autogestionada «a la yugoslava») y Empresas de ramas competitivas (para las que sería aplicable el sistema de incitaciones y disuasiones característico de la planificación indicativa). Todo ello en el marco de un Plan sometido a la discusión democrática del conjunto del país.

* * *

Estas son algunas de las líneas del debate que el libro recoge. Ni que decir tiene que el tema no se agota, entre otras razones, porque probablemente está todavía inmaduro, tanto en sus aspectos técnicos como en sus aspectos políticos. También resultará obvio que la apretada síntesis que de él hemos hecho deja fuera no sólo muchas observaciones de interés, sino toda la viveza de la formulación cruzada de una cuestión candente. En cualquier caso, su intención ha sido despertar el deseo de lectura directa de un trabajo que la merece sobradamente, a pesar, todo hay que decirlo, de que la edición y traducción castellanas sean muy deficientes.

ANTONIO MARTÍN VALVERDE

Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo. Universidad de Madrid. Departamento de Derecho del Trabajo. Madrid, 1970; 440 págs.

El Departamento de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid publica un año más una colección monográfica de estudios, esta vez en número de diecisiete, y con un tema particularmente actual como la fuerza mayor, la crisis de trabajo, la reconversión y el desempleo. El número es especialmente significativo porque cierra una etapa importante de dicho Departamento que pierde seis valiosos colaboradores, por acceso a puestos superiores de numerarios en diversas Universidades.

Como es usual, los titulares de las dos cátedras abren y cierran el libro, a modo, respectivamente, de preámbulo y de síntesis de la exposición circunstanciada de cada uno de los colaboradores. El profesor Bayón incluye dos lecciones introductorias. La primera de ellas se mueve en un plano de filosofía jurídica y trata, desde el punto de vista del interés social, de la interferencia de la realidad social y la normativa. El tema de la ineficacia de las normas jurídicas es abordado con claridad y con valentía denunciando los desajustes entre el contenido de las normas y la realidad social, que en lo laboral tienen

repercusiones especialmente graves. Ese planteamiento general es efectuado en la lección siguiente para el tema específico de las lecciones, en que, partiendo del principio de conservación del contrato, examina la relevancia de la fuerza mayor. Acepta, en base a una reciente corriente jurisprudencial, el efecto extintivo de la fuerza mayor, como solución positiva pero deficiente y proponiendo sería más adecuado al interés general el establecimiento de un sistema de control de la realidad de los efectos imposibilitantes de la fuerza mayor, para lo que incluso propone la derogación de la causa 6.^a del artículo 76 de la ley de Contrato de trabajo. Plantea así *de lege ferenda*, una solución que otro sector de la doctrina, forzando quizá la letra de las disposiciones vigentes, admite *de lege data*.

Respecto a la crisis de la Empresa, el profesor Bayón afirma que en una visión prospectiva es también un supuesto de imposibilidad, trazando un original paralelismo entre la fuerza mayor y la crisis económica, por un lado, y el accidente de trabajo y la enfermedad profesional, por otro. Examina la regulación positiva viendo cómo es mucho más completa y satisfactoria que la que admite para la fuerza mayor, y que el único peligro que tiene es el uso que la Administración haga de su propia discrecionalidad, peligro que, por cierto, podría conjugarse en buena parte de utilizarse la noción del concepto jurídico indeterminado. El tema de la reconversión de Empresas es examinado, por último, subrayando la diferencia de problemas e intereses entre este supuesto y el de crisis, que en nuestra práctica se confunden con frecuencia.

El profesor Suárez González aporta una breve lección en la que reitera de nuevo su tesis distintiva de la fuerza mayor como imposibilidad y la crisis de trabajo como excesiva onerosidad sobrevenida porque obliga al empresario a dar demasiado para obtener demasiado poco. E insiste en que mientras que la imposibilidad afecta al objeto del contrato la crisis afecta a la causa, y en ello está la razón del distinto tratamiento jurídico, citando, en defensa de su postura una serie de sentencias de nuestros más Altos Tribunales, sobre todo la muy tajante del Tribunal Supremo de 22 de febrero de 1967.

El profesor Del Peso y Calvo estudia «La fuerza mayor propia». Tras una breve y clásica exposición del concepto civil de la fuerza mayor, expone las diversas opiniones que en un tema tan debatido mantiene nuestra doctrina, aceptando un criterio restrictivo en cuanto a la delimitación del concepto, quitando importancia a la distinción entre fuerza mayor propia e impropia. Respecto a la eficacia *ipso iure* o no de la fuerza mayor adopta el criterio de que en principio no es necesario el expediente administrativo, aun cuando la solución positiva es poco clara y la práctica poco uniforme, acercándose así a una postura ecléctica, muy próxima a la del profesor Bayón, de que la extinción exige una notificación al trabajador. Pese a la tesis de carácter extintivo de la

fuerza mayor, estima aplicable el artículo 81 de la ley de Contrato de trabajo, aun cuando señala la imprecisión de hablarse aquí de despido, que sólo lo es, según afirma, «en sus efectos». En esto quizá radica el punto más débil de toda la construcción, pues la aplicación del artículo 81 sólo es aceptable si se estima que esa positiva notificación es, como sostiene principalmente la doctrina alemana, una auténtica denuncia (Kündigung), siquiera puede admitirse que ésta no exige los trámites del Decreto de 26 de enero de 1944.

El profesor De la Villa en un extenso trabajo examina un tema escasamente abordado en nuestra doctrina laboral y es la del *factum principis*. Entiende por hecho del príncipe toda decisión del poder imprevisible e inevitable que impida la continuación del funcionamiento de la Empresa, siguiendo en ello muy de cerca la construcción francesa. Dado que el hecho del príncipe provoca la imposibilidad de la continuación normal de la empresa, se plantea su reconocimiento como causa extintiva, lo cual en nuestro Derecho positivo, según De la Villa, se admite dentro del concepto genérico de fuerza mayor, citando, al respecto, diversas resoluciones de nuestra jurisprudencia. A continuación hace un examen exhaustivo y sistemático de los posibles supuestos de fuerza mayor. La instrumentación extintiva del *factum principis* como fuerza mayor no es, en la opinión del autor, automático, sino que se requiere una notificación, «despido» que es mera envoltura formal de una causa extintiva independiente. No sería requisito necesario la previa autorización administrativa, puesto que no se encuadra propiamente en el hecho del príncipe los casos de cese de la Empresa debidos a una actuación culposa o dolosa del empleador. Fuera de la temática del libro, aunque sí dentro del problema del hecho del príncipe, está el de la incidencia del mismo en la prestación del trabajador, que tiene como supuesto más importante el de la detención, para el que el profesor De la Villa sostiene aplicable el artículo 81 de la ley de contrato de trabajo.

La doctrina española parece acercarse, pues, a una posición intermedia sobre el problema de la fuerza mayor, eludiendo tanto la plena equiparación con la situación de crisis, como la opuesta postura de la resolución *ipso iure* del contrato. Quedan todavía, sin embargo, dificultades derivadas del excesivo extremismo del sí o el no a que da lugar nuestra situación normativa vigente. Por otro lado, tampoco se ha profundizado debidamente el examen de la imposibilidad de la prestación cuando la misma reposa en una imposibilidad que afecta al substrato de la misma. Su disciplina por ello se vincula mucho al reparto de riesgos en la relación de trabajo.

A este reparto de riesgos alude el profesor Sagardoy en su lección sobre «Las crisis laborales o económicas: Concepto». Señala cómo la crisis supone un desplazamiento de riesgos en el propio trabajador a la vez que apunta una

afirmación muy gráfica pero discutible desde un plano dogmático: todo «contrato de trabajo» está sujeto a la condición extintiva o suspensiva de la rentabilidad de su causa (frutos para quien los reciba). Subraya Sagardoy la ausencia de una definición legal de la situación de crisis, procediendo a continuación a un examen jurisprudencial esquemático y completo de los requisitos de la crisis. Quizá hubiera sido interesante haber ahondado más en la distinción entre la llamada crisis en sentido propio y la mera reorganización por razones tecnológicas y organizativas de la Empresa, dando más relieve al cambio de denominación recientemente adoptado, de expediente de «regulación de empleo» que parece abrir nuevos cauces a las decisiones extintivas.

Muy breve y expositiva es la aportación del profesor Montoya, cuyo contenido doctrinal se ciñe a la cuestión del efecto de la decisión administrativa sobre la relación de trabajo, adoptando el criterio más generalizado de que en el despido por crisis es el empresario quien despide.

Examina de un modo riguroso y sistemático las diversas incidencias del expediente de crisis.

De un tono bien distinto de los trabajos anteriores es la lección de Draper sobre la comprobación de la existencia de la crisis. El tema centra de modo directo la discrecionalidad administrativa derivada de la serie variada de elementos a tener en cuenta para la resolución, contrastando con una realidad objetiva de hechos que pueden tenerse en cuenta. En un examen breve y exhaustivo de los diversos medios de comprobación de la existencia de una crisis (análisis financiero y económico, productivo, etc.) Draper pone de manifiesto la posibilidad de conseguir a través de indicios económicos la cooperación de la existencia o no de una crisis, comprobación objetiva de hecho que puede hacer eliminar la excesiva discrecionalidad denunciada de la autoridad laboral y hacer más técnica y objetiva la decisión de la misma. Los argumentos son convincentes y desde el punto de vista dogmático, muy relevantes, pues poco podrá darse en una elaboración dogmática de la noción de crisis o una explicación doctrinal de los fundamentos de su regulación, mientras dependa de una decisión de pura oportunidad la concesión de la autorización.

Cuestión vinculada con la anterior es el estudio muy completo y elaborado de Sánchez Cervera sobre «resolución administrativa del expediente de crisis». Tras un examen de la naturaleza jurídica de la resolución, aceptando la tesis de que es una autorización discrecional, siquiera motivada. Los elementos de la resolución se examinan muy minuciosamente, los subjetivos, con un examen completo de los problemas de competencia, y los objetivos, o de contenido, indicando las diversas posturas que puede adoptar la autoridad

laboral, con una exégesis muy particularizada de los problemas que plantea la determinación del personal efectuado.

La fijación de las indemnizaciones es examinada por Oliet, que demuestra cumplidamente sus buenos conocimientos de Derecho procesal, al dejar aclarados los problemas, no siempre examinados en la doctrina, de la intervención del magistrado de Trabajo en la fijación de las indemnizaciones. Desde el punto de vista material su estudio es también exhaustivo; quizá se deja ver una escasa atención al problema de los pactos indemnizatorios, tan frecuentes en la práctica, en contraste con un proceso que no admite, sin embargo, la conciliación previa.

El último artículo sobre la materia de crisis es el de Fernández González sobre «La posible revisión jurisdiccional de las resoluciones sobre crisis», cuestión clave desde luego para enjuiciar dogmáticamente los problemas de las crisis. Fernández González, tras reconocer la revisión jurisdiccional de las resoluciones administrativas de crisis y la exclusión de las mismas de la Jurisdicción de Trabajo por corresponder su examen a los Tribunales de lo contencioso-administrativo, tras citar diversas sentencias, concluye afirmando que la jurisprudencia reconoce autonomía de facultades para mejor apreciar las circunstancias concurrentes y calificar la situación de hecho como constitutiva de crisis. La Administración goza así de una «sana» e «indispensable» discrecionalidad administrativa, siendo sólo revisables jurisdiccionalmente el cumplimiento de los requisitos formales y el orden de los despidos. La conclusión que tiene base jurisprudencial, aunque no del todo firme, se admite sin reservas y sin críticas. Un paso adelante en esta materia convincente tanto para trabajadores como para las Empresas, pudiera ser la de ampliar el ámbito de la revisión jurisdiccional, teniendo en cuenta la motivación del acto y teniendo en cuenta lo que de comprobación de hechos, como observa Draper, pueda contener la resolución administrativa.

El profesor Vida, en su colaboración «Desempleo y crisis: Problemas y normas de Seguridad Social» trata de las prestaciones por desempleo previstas en el sistema general de la Seguridad Social, calificándolas de medidas de carácter extremo y de segundo orden. Estudia minuciosamente su régimen jurídico y las diferencias que existen cuando el desempleo es debido a crisis de la Empresa. Critica el hecho de que los llamados beneficios indirectos (de formación profesional fundamentalmente), financiados con fondos propios de la Seguridad Social, tienen unos fines públicos por lo que deberían ser sostenidos con fondos públicos y no con los de la Seguridad Social, por lo menos mientras los de ésta se mantengan independientes de los generales del Estado.

Hernández Martín estudia las indemnizaciones del empresario y las pres-

taciones de desempleo. Respecto a las primeras hace un rápido y preciso estudio de la normativa vigente y de la doctrina para centrar el tema. Seguidamente considera las prestaciones y analiza el régimen positivo español en esta materia. Con base de la ley de Seguridad Social, entiende compatibles las indemnizaciones debidas al trabajador por el empresario en los casos de extinción del contrato de trabajo por crisis con las prestaciones básicas del desempleo. En el debatido tema de la compatibilidad de las prestaciones de desempleo con las debidas por suspensión o modificación de los contratos por crisis a cargo del empresario, se inclina por mantener la vigencia del artículo quinto del llamado Decreto de Crisis y la compatibilidad para los casos de suspensión o modificación de los contratos de trabajo.

El profesor Serrano Carvajal ha demostrado en su lección sobre el «Cambio tecnológico y crisis de trabajo» la necesidad de que el jurista posea un sólido fundamento socioeconómico. A través de su lectura se aprecia un alto rigor científico y una gran riqueza del estudio realizado sobre los problemas planteados a la sociedad actual por las transformaciones económicas la creciente movilidad, la automatización, etc., y los reflejos que éstos ocasionan en el mercado de trabajo y en el de empleo, que son examinados brevemente y precisamente, concluyendo con la necesidad de construir un conocimiento del futuro distinto de las meras previsiones cuantitativas.

El profesor González Encabo, tras unas consideraciones previas y una descripción de las medidas legislativas para evitar y remediar el paro antes de 1936, estudia la regulación que contiene el Fuero del Trabajo, inspirador del actual sistema, y toda la normativa que lo desarrolla hasta culminar en la ley de 22 de julio de 1961 que estructura el Seguro de Desempleo. Pasa a estudiar el Fondo Nacional de Protección al Trabajo que debe su creación al paso del Estado a una política intervencionista en esta materia y a una idea distinta de lo que debe ser un sistema tributario. Estudia los fines y los organismos a quienes está confiada su gestión, especialmente el Patronato. Termina haciendo constar las fuentes de financiación, fundamentalmente las provenientes del impuesto de sociedades, y los presupuestos de los distintos planes de inversión.

El profesor Cremades centra su lección en el análisis de las ayudas dispensadas en el caso de paro por reconversión de industrias y crisis de trabajo, que constituyen la medula del Plan de Inversión del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, atribuyéndole el catedrático de Santiago «junto a una importancia cuantitativa y cualitativa una coyuntural. El paro forzoso encubierto constituye una grave enfermedad de nuestra economía. Quizá se encuentre

la farmacopea en una mayor agilización al respecto de la protección dispensada por el Fondo Nacional de Protección al Trabajo.»

Considera a continuación los presupuestos de las citadas ayudas y su naturaleza jurídica. Enumera las diferentes ayudas, solucionando su variada problemática. Seguidamente estudia el régimen jurídico de las ayudas y concluye afirmando la eficacia del Fondo, pero pidiendo en aras de la seguridad jurídica una articulación normativa que reduzca al máximo el carácter graciable de la concesión e inclinándose, pensando en el beneficio de los trabajadores, por que los enormes recursos presupuestarios que financian tales ayudas se destinen a incrementar las posibilidades económicas de la protección dispensada por la Seguridad Social en Materia de desempleo.

El profesor Alonso Olea, en su lección «Política de Empleo, Desarrollo y Recursos Humanos» cierra este volumen que, como los cinco que le preceden, es uno de los máximos exponentes de la doctrina iuslaborista española. Estudia los temas de empleo en general, a la luz y al hilo de la memoria anual del director general de la O. I. T. elevada a la LIII Conferencia de la misma. Analiza críticamente las perspectivas señaladas para el decenio 1970-1979, comenta el interesante capítulo dedicado en la memoria a la política de empleo en los países en vías de desarrollo, pasando a continuación sobre los problemas planteados en los países industrializados y concluyendo con una especial consideración al programa mundial del empleo. Afirma que las atribuciones y los medios de la O. I. T. son limitados y que en gran medida la efectividad de su acción dependerá de su coordinación con la de otros organismos internacionales e insiste en que la acción principal de la O. I. T. ha de consistir en fomentar la adopción por los países industrializados de medidas que permitan importar más productos, de los países en vías de desarrollo y que en lo anterior y en la ayuda a las inversiones está el verdadero nudo de la cuestión y no realmente en la fijación de niveles internacionales a través de convenios y recomendaciones. Concluye señalando que el problema de la O. I. T. es el de su eficacia real en los problemas de nuestro tiempo, señaladamente en los del paro forzoso, sólo inferior en importancia a la paz.

El libro termina con un cuidado y útil apéndice legislativo del profesor Del Peso y Calvo.

JAIIME CASTIÑEIRA

ESPINOZA PRIETO, Antonio: *Estabilidad en el trabajo*. Imprenta Nueva. Caracas, 345 págs.

Debido a la importancia que encierra la exposición de este tema y como quiera que el doctor Espinoza Prieto nos lo presenta en un texto amplio aunque resumido en varias lecciones, vamos a tratar de enfocar el actual trabajo, analizando todos y cada uno de los capítulos que son objeto de estudio en la citada obra.

A modo de introducción, diremos que el libro consta de 345 páginas, dividido en diez capítulos y varios anexos finales, que hacen referencia a diversas conclusiones y proyectos, de los cuales daremos cumplida cuenta más adelante.

Después de exponer, y ya refiriéndonos al tema primero, la dificultad para encontrar una definición adecuada de estabilidad y darnos a conocer los distintos criterios sobre dicho enunciado, expresados por los profesores Bogliano, Ferro, Barassi, Bonhome, Pistone, Deveali y Katz, el doctor Espinoza Prieto concluye haciendo su propia definición, en los siguientes términos: «La estabilidad es una institución que refleja el interés social en la conservación de las relaciones laborales, en el sentido de que ningún trabajador dependiente puede ser válidamente despedido de su trabajo sin una justa causa fundada en su conducta, en sus deficiencias personales o en exigencias perentorias de orden económico o técnico de la Empresa, con la garantía de poder impugnar el despido que considere injustificado por ante un organismo dotado de competencia para hacer efectivo su reenganche».

Las argumentaciones en defensa y en contra de la estabilidad, constituyen los enunciados que son exponentes de consideración en el capítulo segundo. Nos presenta a Erich Molitor como uno de los principales defensores de la estabilidad, el cual se basa para mantener su tesis en que «el contrato de trabajo, por lo general, representa la única base de existencia de los trabajadores y sus familias; por ello, éstos tienen un interés especial en la protección contra el despido injustificado. En consecuencia, aspiran a un amparo que, jurídicamente, deba traducirse en la estabilidad en el empleo.» Finalmente, y ocupándonos ahora de los detractores, diremos que éstos, para combatir la tesis de Molitor, han estructurado toda una teoría que se basa, principalmente, en tres fundamentales argumentos:

- a) La estabilidad destruye la capacidad de mejoramiento del trabajador.
- b) La estabilidad atenta contra la libertad de contratación.

c) La estabilidad es «un arma de doble filo» para los trabajadores, ya que les impide cambiar de empleo y reduce notablemente el campo de la demanda en el mercado del trabajo.

En el tema tercero, el autor se remite al trabajo realizado, al respecto, por Horacio Ferro que reúne las principales opiniones emitidas y las clasifica en dos grupos, a saber:

A) *Razones contractuales* (las que encuentran una razón dentro de las características propias del contrato de trabajo):

1. La continuidad como elemento normal del contrato de trabajo.
2. La teoría del abuso del derecho.

B) *Razones extracontractuales* (las que buscan la *ratio legis* de la estabilidad en motivos externos a la relación de trabajo):

1. La estabilidad como medio para garantizar al trabajador su subsistencia.
2. La estabilidad como derecho a la propiedad del empleo.
3. La estabilidad como elemento institucional de la Empresa.

Por último, el autor nos manifiesta su aquiescencia con la opinión de Ferro, en el sentido de que cada una de estas concepciones tiene parcialmente fundamento en cuanto a la determinación de la *ratio legis* de la estabilidad, concluyendo con su posición personal de que la razón de ser de la estabilidad hay que buscarla en el interés social.

El capítulo cuarto se refiere al campo de acción en que se desenvuelve la estabilidad, determinando la aplicación de la misma en base a la naturaleza del trabajo realizado por el trabajador. En este sentido el doctor Espinoza Prieto afirma que el trabajo puede revestir dos características, que son la de la permanencia o la de transitoriedad. Es necesario, afirma, que estas dos características vayan estrechamente unidas y la falta de alguna de ellas le resta el carácter de permanente a la gestión del trabajador. Expone, a continuación, cinco modalidades de transitoriedad, según diversas opiniones:

- a) Los trabajadores de temporada, temporeros o cíclicos.
- b) Trabajadores contratados por tiempo determinado.

RECENSIONES

- c) Trabajadores contratados para una obra determinada.
- d) Trabajadores eventuales.
- e) Trabajadores ocasionales.

Concluye el presente capítulo, haciendo referencia a las limitaciones del campo de acción en virtud de la capacidad de la Empresa y del tiempo de servicio del trabajador.

Son objeto de estudio en el capítulo quinto cuestiones referentes a delimitaciones conceptuales, tales como las diferencias existentes entre estabilidad e inamovilidad, relación de género a especie y su origen constitucional, sin olvidar la parte relativa a la renunciabilidad, titularidad del derecho y el requisito de la calificación previa de la causa del despido. Con esta exposición da paso al desarrollo del tema sexto para abordar la estabilidad en el campo del Derecho comparado. El autor hace tres apartados en cuanto a legislaciones nacionales :

1. Países que mantienen la libertad de despido:

- a) Estados Unidos de América.
- b) Canadá.
- c) Inglaterra.
- d) Suecia.
- e) Japón.

2. Países que han establecido la llamada estabilidad impropia o indirecta:

- a) República Árabe Unida.
- b) Italia.
- c) Noruega.
- d) Francia.
- e) Holanda.
- f) Colombia.
- g) Argentina.

3. Países con estabilidad absoluta:

- a) Cuba.
- b) Brasil.
- c) España.

- d) Méjico.
- e) Unión Soviética.
- f) República Federal Alemana.

Continúa haciendo referencia al planteamiento de la estabilidad en las Conferencias internacionales, tales como la III Conferencia del Trabajo de los Estados Americanos miembros de la Organización Internacional del Trabajo, cuya resolución, dice: *Los Estados deberían adoptar medidas encaminadas a hacer estable el empleo de los trabajadores en las Empresas*; o a la cuadragésima séptima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Finaliza con una breve alusión al resonante eco que tuvo el estudio de la estabilidad en el II Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo.

Los capítulos posteriores, concretamente del siete al nueve, se ocupan del régimen jurídico-laboral aplicable en territorio venezolano, para pasar, con el capítulo que cierra la presente edición, a la exposición de las conclusiones emitidas y perspectivas futuras sobre la estabilidad en dicho país iberoamericano.

Asimismo, y aun refiriéndonos a las líneas precedentes, destacaremos por su importancia el capítulo octavo, que se interesa por el proceso legislativo hacia la estabilidad en Venezuela, constituyendo la base del mismo, la Constitución Democrática en 1947; el Proyecto Calvani; el Proyecto de la Comisión de Asuntos Sociales de la Cámara de Diputados, y el Proyecto de reforma de la Ley del Trabajo del Ministerio de Trabajo.

Por último, el doctor Espinoza Prieto pone punto final a su amplio texto con la enumeración y planteamiento de seis anexos relativos a los siguientes puntos:

Anexo núm. 1:

Resolución adoptada por la III Conferencia de los Estados de América miembros de la Organización Internacional de Trabajo:

«Los Estados deberían adoptar medidas encaminadas a hacer estable el empleo de los trabajadores en las Empresas.»

Anexo núm. 2:

Recomendación 119 de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Consta dicha Recomendación de cuatro apartados, cuyos enunciados son los siguientes:

- I. Métodos de Aplicación.
- II. Normas de Aplicación General.
- III. Disposiciones Complementarias sobre la Reducción de Personal.
- IV. Campo de Aplicación.

Anexo núm. 3:

Conclusiones del I Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo:

1.^a Recomendar el principio general de la estabilidad en el empleo como exigencia necesaria de la Seguridad Social, del derecho al trabajo y de la función social de la Empresa.

2.^a Los ordenamientos de cada país podrán reglamentar los casos o situaciones de excepción a la regla o principio general de la estabilidad en el empleo.

3.^a La legislación de cada país determinará las causas justificadas de rescisión y terminación del contrato o relación individual de trabajo.

4.^a En el caso de rescisión o terminación injustificada del contrato individual de trabajo, el empresario deberá, a elección del trabajador, proceder a readmitirlo o reinstalarlo, salvo los casos de excepción que se prevean, de acuerdo con la recomendación del punto segundo, o indemnizarle como lo establecen las leyes de cada país.

5.^a Las leyes de cada país deberán, para el supuesto caso de prever sistemas de resarcimientos de daños y perjuicios, preservar debidamente el principio de estabilidad de modo que ésta resulte en la práctica realmente garantizada.

6.^a La sentencia o laudo de condena a la readmisión o reinstalación lleva aparejada la nulidad de despido o acto de denuncia y el pago de salarios caídos o de sustanciación durante todo el tiempo del proceso, salvo los casos de excepción a la estabilidad en el empleo que prevean las leyes de cada país.

7.^a Con debida preservación del principio de la estabilidad, se recomienda que en cada país los sistemas de Seguridad prevean los casos de suspensión o determinación de los contratos de trabajo, en

forma individual o colectiva por causas objetivas (económicas, técnicas, sociales, etc.) que operen respecto de la Empresa, buscándose un equilibrio o coordinación entre el Derecho laboral y las prestaciones de la Seguridad Social.

Anexo núm. 4:

Proyecto Calvani, relativo a la ley sobre Estabilidad en el Trabajo. Consta de ocho capítulos, subdivididos en otros tantos artículos, a saber:

Capítulo 1.º—De las finalidades de la ley.

Capítulo 2.º—Disposiciones generales.

Capítulo 3.º—Del Procedimiento.

Capítulo 4.º—De las excepciones a la aplicación de la ley.

Capítulo 5.º—De las presunciones de fraude.

Capítulo 6.º—De las sanciones.

Capítulo 7.º—De las informaciones que deben suministrar los patronos.

Capítulo 8.º—Disposiciones finales.

Anexo núm. 5:

Proyecto de la Comisión de Asuntos Sociales de la Cámara de Diputados, relativa, asimismo, a la estabilidad en el trabajo; contiene los siguientes capítulos:

Capítulo 1.º—Disposiciones generales.

Capítulo 2.º—Del Procedimiento.

Capítulo 3.º—De las presunciones de fraude.

Capítulo 4.º—De las sanciones.

Capítulo 5.º—De las informaciones que deben suministrar los patronos.

Capítulo 6.º—Disposiciones finales.

Anexo núm. 6:

Texto aprobado por la Cámara de Diputados. Aborda dicho texto veintitrés artículos que regulan la terminación de la relación de trabajo, con el fin de limitar los despidos masivos de trabajadores y de garantizar la estabilidad en el trabajo.

MANUEL BARBERO DE LA CUESTA

FERRBIRA PRUNES, J. L.: *Guia pratico do empregador e do trabalhador rural*. Ltr. Editora Ltda. São Paulo, 1970; 224 págs.

Como propiamente indica su título, la *Guia pratico do empregador e do trabalhador rural* constituye un breve y útil manual sobre Derecho laboral, en el que su autor aborda, de manera escueta y concisa, todos aquellos conceptos jurídico-laborales que regulan las relaciones entre empresario y trabajador.

No obstante, la exposición que el profesor Ferreira Prunes hace en la ya citada *Guia pratico* se acerca más a un mero formulario de consulta, en el que se puede encontrar la solución de urgencia a un determinado caso planteado, que a una auténtica y objetiva realización dentro del campo del Derecho laboral, la cual pueda servir de verdadera guía a las siempre arduas y problemáticas relaciones entre patronos y obreros.

Con esto, pasamos a plantear, en el presente espacio, el contenido propiamente dicho, de la obra objeto de estudio, cuya temática presentada se ocupa de puntos tan complejos como: el abandono del trabajo, el abono de dietas en dinero, la alimentación del trabajador, el aviso previo al despido y la ocupación de cargos de confianza, sin olvidar las normas laborales que rigen para los colonos del café y sus trabajadores, empleados domésticos, trabajos realizados a destajo, familiares del propietario y trabajador rural, vacaciones, salarios y gratificaciones, indemnizaciones y abono de horas extraordinarias.

Por último, y siguiendo la línea de síntesis trazada desde un principio, el autor se refiere a las sociedades agrícolas, sanciones por falta al servicio, recibos de pago, descanso semanal remunerado, sanciones disciplinarias, trabajadores eventuales y realización de trabajos en días de lluvia y horas nocturnas.

MANUEL BARBERO DE LA CUESTA

FOMENTO DE ESTUDIOS SOCIALES Y DE SOCIOLOGÍA APLICADA: *Informe sociológico sobre la situación social de España, 1970*. Euramérica. Madrid, 1970; 1634 páginas.

De este voluminoso libro sólo podemos destacar las facetas que para nosotros son más importantes. Empezaremos por la agricultura. La evolución del agro español durante los últimos años se considera en el volumen positiva, toda vez que se da en nuestra Patria una recuperación de la situación de estancamiento a que la agricultura había estado sometida en las décadas ante-

riores. La tendencia a la reconversión ganadera ya no es discutible. Se está produciendo un ritmo superior al previsto. Tanto al nivel nacional, como interprovincial, es cada vez más clara la asociación de la agricultura rica y de la ganadería y, en último término, el desarrollo de los demás sectores es el mejor camino para una agricultura próspera.

Acertada es la concepción del ahorro institucional (pág. 295), idea también apuntada por nosotros (Vid. pág. 529, núm. 77/1969 del *Boletín de Estudios Económicos*), representada por la contemplación como fenómeno condicionado al estrato urbano, macropolitano, más aún, preferentemente existente en las ciudades millonarias en habitantes. De contra, esta clase de ahorro carece de importancia en las localidades del medio rural, tal vez porque perviven reminiscencias de la práctica del ahorro por el sistema del «caletín».

En el *Informe* que comentamos se sostiene que no es fácil una reducción importante en la natalidad española. Los recientes y específicos estudios empíricos realizados demuestran que las amas de casa casadas, cuanto mayor es el tiempo que llevan de matrimonio, más alto es, lógicamente, el número de hijos que han tenido, pero también, y esta es la significación a subrayar, aumenta el número ideal de hijos, probablemente porque resulta menos real la carga de los hijos cuando éstos se van haciendo mayores.

Respecto a las migraciones interiores, se formula la clasificación provincial siguiente:

Provincias españolas emisoras de población (treinta y una): Albacete, Almería, Badajoz, Burgos, Cáceres, Ciudad Real, Córdoba, La Coruña, Cuenca, Granada, Guadalajara, Huelva, Huesca, Jaén, León, Logroño, Lugo, Málaga, Murcia, Navarra, Orense, Palencia, Pontevedra, Salamanca, Santander, Segovia, Soria, Teruel, Toledo, Valladolid y Zamora.

Provincias receptoras de población (once): Alava, Alicante, Baleares, Barcelona, Castellón, Gerona, Guipúzcoa, Madrid, Tarragona, Valencia y Vizcaya.

Provincias «mixtas», oscilantes o de indefinidas tendencias (seis): Cádiz, Lérida, Oviedo, Las Palmas, Santa Cruz de Tenerife y Zaragoza.

Por cierto que en la clasificación de los grupos A, B, C, D y E (págs. 545 y 546), a base de la que hemos hecho la anterior, se observará que se han omitido en el *Informe* las provincias de Avila y Sevilla.

En cuanto a la estratificación social, condensaremos las ideas fundamentales: la española deberá seguir paso a paso la evolución histórica y la localización geográfica de las cuatro grandes clases urbanas: burguesía, vieja y nueva clase media y proletariado. A su vez, en el sector rural habrá que considerar los terratenientes, los pequeños cultivadores y los jornaleros. Para el autor, la importancia social de la clase media es muy superior a lo que indica su número. En nuestra Patria puede decirse que lo llena todo. La mayoría obrera ha asis-

tido siempre con una actitud pasiva al espectáculo de la vida económica, política, cultural, etc., que oficialmente estaba representada por la mesocracia como único intérprete clasial.

A la pobreza se da un enfoque «familiar»: cuando en una determinada familia aparece un específico indicador de pobreza, es muy probable que aparezcan los demás. Son unidades familiares «multiproblema» confluencia de carencias o dificultades de todo tipo, familias realmente «pobres» que difícilmente pueden salir de esta situación problemática. De ahí que no sea muy práctico el estudio de la pobreza a través de un sólo indicador, ni por medio de diversos indicadores separados; lo eficaz es estudiar cómo se correlacionan los indicadores en las unidades familiares que conviven en un determinado medio. Y la preocupación fundamental por la pobreza, en las sociedades modernas, no surge, según Gunnar Myrdal, por razones estrictamente humanitarias o altruistas, sino por la consideración de que una ulterior progresión económica va a ser invalidada por la pobreza familiar.

La parte relativa a accidentes del trabajo quizá se encuentre desfasada, poco actualizada, en estadísticas tanto del texto (págs. 1057 y 1058) como en las tablas (págs. 1079 a 1082). Creemos que las informaciones en los *Anuarios del INE* y publicaciones del Ministerio de Trabajo e INP de los últimos años 60, contempladas asimismo en función de las consecuencias de las «Campañas de Prevención» de ese período, hubieran sido de utilidad sociológica. Pero en términos amplios y generales son válidas las conclusiones obtenidas con los datos compulsados en el libro.

Brillante es la exploración futurista: no es tan utópica como parece esta tarea de imaginar futuros diferentes. De hecho resultaría muchas veces «peligrosa», porque con cada imagen sobre un porvenir deseable es distinto del posible y éste a su vez distinto del probable; algo se transforma en el presente bien instalado, aunque sólo sea en su intento de defenderse del cambio que le «amenaza». Nunca como en este caso el conocimiento es cambio. En este sentido la anticipación del futuro va a ser dentro de muy poco la obligación peculiar de los intelectuales, la que va a dar sentido otra vez a las «nuevas humanidades», al saber filosófico. No se trata de rebajar el papel de los intelectuales al nivel de los antiguos augures en una nueva sociedad mágica. Nada de eso. La preocupación sistemática del futuro es la manera racional con que una Humanidad congestionada, sujeta a un sistema rítmico de cambio sin precedentes, se enfrenta a sus problemas. Hoy, como siempre, el papel del intelectual es descubrir los temas importantes.

En suma: magnífico de contenido el libro en su casi totalidad. Trasluce por todos sus poros el buen quehacer, el moderno estilo sociológico y diestra mano de nuestro paisano Amando de Miguel, y la docta dirección de Jiménez

Blanco, Martín López, Ros Jimeno y Siguán Soler. No nos gusta el título (ajenos a su bautismo, por supuesto, los realizadores de la obra): la denominación implica duplicidad de sinónimas adjetivaciones que inmediatamente recuerdan «democracia popular» y demás expresiones de selénicas popularidades.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

GEORGE, Pierre: *Population et Peuplement*. Presses Universitaires de France-París, 1969; 212 págs.

Vagamente, y en sentido general, este libro puede ser calificado como de Geografía, y figura en una colección destinada a temas geográficos; se trata, sin embargo, de «geografía humana», lo que fuerza a una investigación en forma conjunta e «interdisciplinar», con la expresión hoy en uso, en la que se manejan datos y se hacen consideraciones de historia, economía, estadística, sociología y demografía.

El estudio está dividido en tres partes.

La primera de ellas lleva por rúbrica «Conocimiento de la población», y es una exposición fundamentalmente geográfica estricta y demográfica. Lo que se analiza en ella es la distribución geográfica de la población total de la tierra y su composición por edades y sexos (lo que a la vez lleva al examen de las tasas de natalidad, mortalidad y fecundidad, con la consabida prospectiva sobre el incremento demográfico, enunciada con relativa suavidad y anunciándose que evidentemente se producirá una reducción más o menos organizada de la natalidad, que por lo demás constituye la tendencia general histórica en los países desarrollados). También dentro de esta parte se analizan, aunque brevemente, las migraciones interiores y exteriores, salvo las consistentes en la progresiva urbanización de la tierra que se estudia más adelante.

La parte segunda se titula «Localización y movilidad de la población»; en primer lugar es sumamente sugestivo el análisis que se nos hace de las poblaciones hasta época muy reciente, periódicamente diezgadas por las grandes epidemias y, hasta la consolidación de los Estados nacionales, por las terribles mortandades de las guerras y de las hambres resultantes de las mismas; las únicas poblaciones estables de la antigüedad son las escasas situadas en terrenos geográficamente inaccesibles; la tierra baja y llana presenta históricamente un flujo de poblaciones precariamente asentadas que periódicamente sucumben ante el asalto y el exterminio por otras. La gran mutación demográfica se produce en Europa a lo largo del siglo XIX y principios del XX;

consiste en un crecimiento perpendicular de las tasas de crecimiento de población que determinan la superpoblación europea y, de rechazo, las grandes oleadas emigratorias a Ultramar desde hacia 1850, con culminación a finales de siglo. Paralelamente, y sin distinción entre países desarrollados y subdesarrollados, ocurre una urbanización creciente de la población, fenómeno de gran intensidad contemporánea; hay, sin embargo, una cierta diferencia entre la gran ciudad o aglomeración urbana del país desarrollado, con una cierta funcionalidad económica, y la del país subdesarrollado, «quiste urbano» artificial en países básicamente rurales, y donde las ciudades carecen, salvo a largo plazo, de posibilidades de absorción.

La parte tercera tiene por rúbrica «Población y economía» y analiza el problema de la conexión que pueda existir entre los ritmos demográficos y los ritmos de crecimiento —o estancamiento— económicos. La conclusión es, en general negativa, en el sentido de que no existe una relación de causalidad entre uno y otro, tesis difícilmente aceptable porque parece evidente que desarrollo y demografía entran de algún modo en la causación muy compleja de ambos fenómenos. Lo que sí existen, se nos dice, son relaciones que determinan cuál es el porcentaje de desarrollo preciso para mantener un nivel de vida dado y, eventualmente, para mejorarlo, ante un crecimiento demográfico también dado, supuesta una distribución justa de los productos del desarrollo mismo, entendiendo por tal la que no distrae recursos hacia consumos opulentos de una minoría; así, «un crecimiento natural de la población del 1 por 100 anual, exige el crecimiento en un 6 por 100 también anual del producto nacional bruto», lo que, por supuesto, quiere decir que «si el producto nacional bruto aumenta el 6 por 100 y la población el 1 por 100, en nada se han modificado las disponibilidades movilizables para el desarrollo» (pág. 170), y el nivel de vida continua estancado.

A lo largo de todos los capítulos aparecen indicaciones sobre la distribución de la población por grupos profesionales o sectores económicos; los fenómenos más acusados son la reducción progresiva del sector primario y la aparición de un sector cuaternario, o terciario especializado, fundamentalmente constituido por el personal de investigación, educación y organización.

M. ALONSO OLEA

INSTITUTO ESPAÑOL DE EMIGRACIÓN: *La emigración española. Julio 1970.*
IEE. Madrid, 1970.

Siguiendo el estricto orden de composición que el Instituto ha dado al misceláneo y enjundioso trabajo que vamos a comentar, comencemos indicando

que el primer capítulo contempla, con el énfasis estadístico que campea en todas sus páginas, la coyuntura actual de la emigración general al Canadá. Precísase que, en el primer trimestre de 1970, la de condición europea que tuvo entrada en dicho país alcanzó la cifra de 17.360 personas; esto supone el 56,4 por 100 del total de emigrantes al Canadá en dicho período. Los emigrantes de nacionalidad española fueron 209, representando el 0,7 por 100 del total. de 1965 a 1968 emigraron al Canadá 4.854 españoles. Después de Europa, el orden de importancia por continentes en el volumen de emigración al Canadá, es así: América del Norte, América del Sur, Australia y África.

Es curiosa la comparación del fenómeno de la emigración española con el de la italiana referida al año 1969: la emigración italiana total mundial ascendió a 215.600 personas; la española a 112.186. Por tanto, aquélla casi duplicó a ésta. Discriminadas ambas nacionalidades por zonas geográficas de destino, se da estos porcentajes: a Europa, la italiana supone el 170 por 100 sobre la española. Para América, el 280 por 100. Para Australia, diez veces más.

La coyuntura de ofertas de empleo en el continente europeo y en el conjunto exterior, marca, en el presente momento, una tendencia declinante en relación con España. Asimismo, las demandas de empleo de nuestros compatriotas en el extranjero han experimentado, en julio de 1970, la considerable disminución del 35,2 por 100. En el *stock* de demanda emigratoria pendiente, destacan las provincias de Huelva, Granada, Málaga y Cádiz.

La emigración española a Europa, en julio de 1970, alcanzó la cifra de 6.086 trabajadores; lo que representa el 9,7 por 100 sobre la cifra de julio de 1969. En relación con los países de destino, se advierte un aumento en el valor absoluto de nuestras emigraciones a Suiza, Alemania y Holanda; disminuyendo, en cambio, las cifras absolutas de nuestros emigrantes a Francia y Gran Bretaña. Pero la procedencia de la emigración durante el primer semestre de 1970, destacan las provincias de Granada, Valencia, Orense, Pontevedra, Jaén, Madrid, La Coruña, Córdoba y Málaga.

En julio de 1970, la emigración de españoles a Ultramar señala una disminución del 39,1 por 100 sobre igual mes del año anterior. En el período enero-julio 1970 experimentó una regresión del 1,7 por 100 respecto a este mismo período en el año anterior. Y se estima que durante todo el año 1970 los españoles emigrados a Ultramar no llegarán a diez mil.

Con relativa actualidad, es cifrada la emigración española en el mundo en 3.150.675 residentes. Por zonas geográficas de destino, destacan: América, con 2.067.383 españoles; Europa, con 1.003.327; África, con 57.225; Australia, con 17.541; Oriente Medio y Asia, con 5.199. Por países de destino, se hallan en cabeza: Argentina, con 1.080.758 españoles (obsérvese que es más

alta esta cifra que la de toda Europa): Francia, 616.750; Brasil, 312.000; Venezuela, 242.216; Alemania, 175.000; Uruguay, 131.882.

En el primer semestre de 1970 los ingresos por remesas de emigrantes recibidas en España alcanzaron la cifra de 214,75 millones de dólares; lo que representa un aumento del 17,8 por 100 respecto a las cifras del mismo período en 1969. Por la procedencia nacional de estas remesas ocupan los primeros lugares: Francia, Alemania, Estados Unidos y Suiza. Por cierto, esta última nación en progresivo incremento.

Al final del folleto se incluyen sendas tablas relativas a: ofertas de empleo en el extranjero por países; demandas de empleo en el extranjero por provincias; tendencia emigratoria sobre población activa por provincias; demanda de empleo en el extranjero y paro provincial, emigración asistida a Europa por países de destino; emigración asistida a Europa por provincias; emigración a Ultramar por países de destino; población española en el mundo; evolución mensual de ingresos por remesas de emigrantes; remesas de emigrantes según países de procedencia; actividades informativas y culturales para los trabajadores emigrantes. En las tres últimas páginas figuran gráficos, reflejando: evolución mensual de las ofertas y demandas de empleo en el extranjero; evolución mensual de la migración asistida a Europa; evolución mensual de ingresos por remesas de emigrantes.

Concluiremos nuestro comentario precediéndolo con la aclaración de motivaciones de nuestra preferencia por el tema: considerar que el fenómeno tiene para España vigencia enorme, patética actualidad en muchas ocasiones; por tener la convicción de que estas cuestiones, hasta ahora poco estudiadas, llenas de tópicos, están necesitadas de gran objetividad, de precisiones sociológicas, de atenta observación y de sereno discurrir, y que es lo que vienen a realizar estos volúmenes (de nuestras preferencias en las recensiones), gracias al amparo de solventes sondeos y encuestas, para pasar a exponer, clara y empíricamente, la problemática del fenómeno emigratorio español, de cuya trascendencia es elocuente el hecho de que el 10 por 100 de la población española, uno de cada diez de nuestros compatriotas, sea emigrante. Estudios, insistimos, que sin pretensiones en otros aspectos, doctrinales o de presentación, aciertan a plasmar, con gran sencillez, la visión estadística y de conjunto, quizá no siempre de absoluta fiabilidad, ni tampoco de la deseada homogeneidad en sus datos, pero, en todo caso, con la mayor honestidad; creemos que estos folletos llegan a ser lo mejor, puesto que es lo bueno, que hemos visto, y lo que puede compulsar la sociología española actual en esta materia.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

JAMBU-MERLIN, Roger: *La Sécurité Sociale*. Ed. Armad Colin. París, 1970: 373 págs.

Un buen libro éste. Por lo que dice y cómo lo dice. Su autor, profesor en la Facultad de Derecho y Ciencias Económicas de París, intenta y logra, ofrecer un manual didáctico de la Seguridad Social, con los principales problemas que ofrece la misma y con sugerencias continuas, como el propio autor advierte. Tarea difícil, pues, como el profesor Jambu-Merlin dice, la Seguridad Social es quizá, entre las distintas ramas del Derecho, la que ofrece carácter más «multidisciplinario» (Derecho privado, Derecho público, Ciencia económica).

Tiene seis títulos amén de una introducción. En ésta se contiene resumidamente originales ideas sobre el conocimiento y caracteres de la Seguridad Social, resaltando la claridad y el sistema. Así, sorprende, agradablemente, la ingeniosa y cierta afirmación de que la Seguridad Social nació esencialmente de: una terminología (Social Security Act), un grave suceso político y militar (la segunda guerra mundial), una necesidad social y un documento británico (el de sir William Beveridge) (pág. 16). Asimismo interesan sus observaciones sobre las reacciones del medio social (sindicatos, patronato, población no asalariada y cuerpo médico) ante las instituciones de Seguridad Social y no menos, sus realistas observaciones sobre el porvenir del Sistema.

En el título I se analiza bajo el enunciado «La organización de la Seguridad Social francesa», los siguientes apartados: la administración y organismos del régimen, los controles y tutelas, afiliación, financiación y régimen jurisdiccional. Jambu-Merlin escribe con una gran claridad y buena sistemática, dando sobre tales temas una información completa con sucintas, pero agudas opiniones doctrinales como, por ejemplo, en lo que se refiere a la naturaleza jurídica de las cuotas.

En el título II se analizan «Las prestaciones y en concreto por vejez, invalidez, enfermedad, muerte, cargas familiares y accidentes de trabajo». Es completo, conciso y de gran valor informativo.

Es interesante el título III sobre «Las relaciones de la Seguridad Social con el Derecho civil». En él se tratan los recursos de la víctima de accidente y de la Caja contra el tercero responsable del hecho con bastante detalle e incluso contemplando, en los casos de cesión de trabajadores, si la Empresa cesionaria es, a todos efectos, un tercero. Al final propone soluciones (pág. 231) que resuelvan la complejidad e incluso injusticia del sistema.

Pasa en el título IV al «Análisis de los problemas económicos y financieros de la Seguridad Social», con dos capítulos: «La Seguridad Social y la economía individual» y la «Seguridad Social y la economía nacional». Tras men-

cionar la cifra de gastos de la Seguridad Social francesa en 1967 (ochenta y cinco mil millones de francos) el autor efectúa sugestivos razonamientos —muy documentados— sobre el impacto de la Seguridad Social en las economías familiares y nacional, resaltando, por su interés, las observaciones sobre la función que la Seguridad Social tiene en las «transferencias sociales» (*transferts sociaux*) término que tiene mayor ámbito que el habitual de «redistribución de rentas», llegando a conclusiones pesimistas, sobre lo actual, pero proponiendo soluciones para que aquélla opere; así, la sustitución de las cotizaciones por un impuesto largamente progresivo sobre la renta o el capital.

El título V completa los anteriores, pues se estudian «Los regímenes de protección social no encuadrados en la Seguridad Social y concretamente las Mutualidades, Regímenes complementarios, Indemnización por desempleo y Ayuda social».

Termina el libro con un título (sexto) dedicado a los «Problemas internacionales de la Seguridad Social». Hace un estudio muy meritorio de las grandes tendencias, en cuanto a organización y prestaciones en el Derecho comparado, así como en lo que se refiere a las cargas de la Seguridad Social. Después entra en el examen de los conflictos para concluir con las convenciones de la Comunidad Económica Europea, transcribiendo íntegramente el *Arrêt* de la Corte de Justicia de las Comunidades europeas, de 11 de marzo de 1965, de gran interés.

Hay que decir que en cada título, y al final del mismo, figuran unos anexos que contienen documentos referentes al tema y bibliografía. Son muy ilustrativos.

Este libro sorprende por su calidad y estilo y lo aconsejo sin dudar a quienes estén interesados en el tema, con la seguridad de que no saldrán defraudados.

J. A. SAGARDOY

LEDRUT, Raymond: *Sociología urbana*. Traducción de Enrique GRILLÓ SOLANO. Instituto de Estudios de Administración Local. Madrid, 1971; 243 páginas.

Se ha dicho repetidas veces —afirma el profesor De la Vallina en el prólogo— que una de las características más sobresalientes de la época actual viene representada por la concentración de la población en determinados núcleos, lo que hace que el urbanismo aparezca como uno de los retos más acuciantes que la Historia plantea al hombre en su constante búsqueda por lograr una adecuada organización de la convivencia. En no pocas ocasiones la

cuestión se presenta con perfiles dramáticos, por cuanto que se toma conciencia de ella cuando los problemas ya se encuentran planteados con gran intensidad y las soluciones, por falta de adecuada provisión, se hacen difíciles y, en todo caso, presentan una gran complejidad. Surge así la ciencia urbanística, tratando de dar a la ciudad una fisonomía tal que la haga posible seguir siendo un marco ideal para la convivencia humana, sin que ello sea a costa del propio hombre.

El texto comprende una introducción, dos partes, cada una con tres capítulos, y una conclusión.

En la introducción el autor advierte que la Sociología se ha visto obligada a centrar su atención sobre cuestiones como cuál sea el orden propio de las colectividades urbanas y sobre las formas que ese orden adopta. El análisis de las condiciones y tipos de estructuración colectiva de los complejos urbanos, nos sitúa ante una tarea de enorme importancia y trascendencia. A este análisis debe ir, naturalmente, unido el examen de las modalidades, causas y efectos de la organización del espacio social urbano. Todo lo cual constituye la base de un extenso programa que se expone en los capítulos siguientes de acuerdo con una orientación esencialmente sintética y teórica.

La parte primera, «La organización colectiva de las ciudades», se inicia con la consideración global de la evolución de la ciudad, de la antigüedad a nuestros días. Como final de aquélla, se advierte cómo el individualismo se exagera en las ciudades cuyo crecimiento desmesurado hace que los lazos de cohesión pierdan toda la fuerza y en las que el individuo vive sumergido —y a veces ahogado— en la masa. Por un lado, disminuye la participación, mientras que, por otro, la ciudad se encuentra absorbida por un sistema político y administrativo que le es extraño. La intensidad relativa de integración colectiva va a disminuir, pues, considerablemente. La comunidad urbana, ya fuertemente socavada en la ciudad principesca, corre ahora serios riesgos de muerte por disolución. El fenómeno alcanza una gravedad más o menos acuciante que viene a depender de la importancia de los poderes de administración reconocidos a los agentes propios de la colectividad urbana y del tamaño mismo de la ciudad.

A continuación, se examina el control del desarrollo y planificación urbana, cuya justificación se halla en que la organización de las ciudades, en una situación en la que el crecimiento provoca cambios incesantes y una gran inestabilidad de las formas urbanas, no puede abandonarse a espontáneos ajustes y reajustes ni a decisiones públicas tomadas al día sin orden ni visión de conjunto. Los problemas de equilibrio dinámico que ignoraron las antiguas sociedades urbanas, han pasado a primer plano. Se han hecho necesarios nuevos

medios de control social, adaptados, por una parte, al cambio rápido y, por otra, a las dimensiones —a veces gigantescas— de las ciudades modernas.

Y, por último, se contemplan los problemas de la integración de las colectividades urbanas contemporáneas, poniendo de relieve cómo el planeamiento urbano creativo exige una participación del público que no puede seguir quedando reducida a simples y considerablemente espaciadas consultas de tipo político. Es necesario que la población quede asociada al planeamiento urbanístico por medio de lazos cada vez más amplios y estrechos y que se halle una fórmula que le permita estar representada en los órganos del desarrollo urbano. He aquí una condición necesaria para lograr la integración colectiva, un control social más eficaz y, en consecuencia, una planificación creadora y positiva. El planeamiento urbano no puede quedar reducido a las decisiones de las autoridades municipales ni a los planes de los urbanistas. Es necesario, pues, inventar instrumentos originales de participación. Es preciso crear nuevas estructuras de integración colectiva. No faltan, entre la masa, los auténticos animadores; lo que sucede es que, a menudo, cunde entre ellos la desilusión. Es necesario proporcionarles los medios precisos para convertirlos en verdaderos intermediarios entre la población y las autoridades responsables.

La parte segunda, «La organización del espacio social urbano», se inicia con el examen de la diferenciación de dicho espacio, la que se funda en el reconocimiento del hecho de que la estructuración sociológica de la ciudad tiene lugar a través de un proceso doble, en el que mientras por una parte la colectividad se individualiza respecto a todo lo que la rodea, por otra, esa colectividad va conformándose interiormente. Estos dos fenómenos están estrechamente ligados entre sí. Desestructuración se denomina el fenómeno inverso. La división interna no indica necesariamente, bien al contrario, la existencia de fenómenos desestructurantes. En realidad, la diferenciación no es más que un aspecto de la organización interna.

Acto seguido se pasa a considerar la composición de dicho espacio social, en el que se muestran como las condiciones esenciales, la heterogeneidad interna de las partes y la comunicación.

Y, por último, se estudia la temática de urbanismo y cultura, advirtiendo que el urbanismo y la planificación urbana no tienen por qué jugar ni con medios puramente instrumentales ni con valores abstractos. El urbanismo no es una ética ni tampoco una técnica. Es una práctica, en la que medios y fines, hechos y valores, son indisociables. Al elegir un urbanismo, una sociedad se elige a sí misma, determina una forma de la existencia humana y un arte de vivir. Lo mismo sucede cuando una ciudad determinada toma sus decisiones en lo concerniente a su propio ordenamiento y organización: estos proyectos problematizan todo un modo colectivo de vida. De donde se deducen todas

las resistencias y nostalgias. Resulta inútil, pues, poner en un lado la cultura, los valores y los fines, y, en otro, la ciencia y la técnica. En materia de urbanismo —como en todas las verdaderas acciones sociales, que son operaciones de sujetos colectivos sobre sí mismos— el arte y la ciencia son inseparables. La práctica es un urbanismo, la unidad misma de fines y medios, porque implica una toma de conciencia de la colectividad con respecto a sí misma.

Y, en la conclusión, se afirma que el futuro de las ciudades no es diferente al de la cultura y la civilización que están por hacer. Sobre pasados los tiempos de la crítica, como los de la negación y los de la utopía, entramos en una era creativa de nuevo tipo: la era de la *invención social experimental*. Nihilismo y profetismo, son cosas de ayer. Ni las ciudades, ni la música, ni la danza son cosas pasadas. Toda nostalgia de las formas antiguas de vida urbana debe desaparecer ante la conquista de las formas nuevas.

En definitiva, y por nuestra parte, sólo queda añadir que en las páginas de la obra reseñada se encuentra un punto de partida de una concepción integral de los problemas sociales de las ciudades contemporáneas. Frente a las posturas parcelarias y fundamentalmente técnicas se afirma la visión total social y humana.

J. CARRASCO BELINCHÓN

Mossé, Claude: *The Ancient World at Work*. Serie «Ancient Culture and Society». Chatto & Windus. Londres, 1969; 126 págs.

Remozado para su edición inglesa, se publica como primer volumen de la serie «Cultura y sociedad antigua», dirigida por M. I. Finley, el breve libro de la profesora Mossé cuya versión original francesa, *Le travail en Grèce et à Rome* es de 1966.

Los capítulos iniciales («Condiciones sociales y políticas», «La idea de trabajo en la antigüedad» y «Condiciones tecnológicas») abren paso a las dos partes básicas, relativas la una al trabajo agrícola y la otra al trabajo industrial.

En cuanto al primero lo que destaca es la gran complejidad de las relaciones jurídicas de tenencia y titularidad de la tierra combinadas con las de su explotación. El ciudadano —pequeño propietario rural— explotador y trabajador directo —en régimen de comunidad familiar—, desapareció muy pronto tanto en la Grecia como en la Roma clásicas al generalizarse el trabajo de esclavos, aunque en explotaciones no uniformes, pues frente a la media o pequeña que describen Jenofonte y Catón (de ocho a veinte esclavos, bajo un capataz por lo general también esclavo, sometidos a un dueño ausente o director a distancia) se dan las grandes explotaciones de los latifundios con

centenares y aun millares de esclavos, que ya comienzan a existir en las colonias italianas de la Magna Grecia. En cualquier caso el movimiento general en la historia de Roma es hacia la concentración de la propiedad agrícola que, si interrumpida hacia el siglo I con los asentamientos y parcelaciones en favor de los veteranos, vuelve a reaparecer con toda pujanza en el siglo III, en el que ya comienza a producirse el doble fenómeno de la ascensión lenta de los antiguos esclavos y el descenso también lento de los colonos hacia una situación intermedia de servidumbre y adscripción a la gleba que prefigura el régimen señorial característico de la Edad Media.

En cuanto al trabajo industrial —previamente se nos ha expuesto el muy escaso desarrollo de la tecnología durante el milenio que aproximadamente cubre el período historiado— la unidad básica fue el pequeño taller, también con mano de obra básicamente esclava, aunque el trabajador libre altamente especializado en determinados oficios —cerámica, orfebrería, curtidos— pudiera, en ocasiones, coexistir con aquellos, quizá representado por el dueño trabajando personalmente. Los trabajos no agrícolas de gran concentración de trabajadores señaladamente en minería, obras públicas y construcción naval, fueron invariablemente trabajos de esclavos, y en ellos existió, especialmente en Grecia, el alquiler o arrendamientos de esclavos por su propietario al concesionario de la mina o al contratista de la obra.

No es por ello extraño, aunque la relación sea más compleja, que la simple de causa a efecto, el carácter degradante que tuvo el trabajo, especialmente el trabajo manual, en la Antigüedad clásica; en ésta «el trabajo no tenía el valor moral que ha ganado tras veinte años de cristianismo» (pág. 25) y apenas hubo en ella un recuerdo romántico del carácter ennoblecedor de un trabajo rural referido a un pasado idealizado. La esclavitud fue, en parte, la causa y en parte la consecuencia de esta degradación, al tiempo que la posesión de esclavos era el signo de la libertad del ciudadano; «no poseer al menos un esclavo era símbolo de pobreza extremada» en Grecia (pág. 55).

El libro contiene en sus páginas finales una cuidada selección bibliográfica de obras publicadas en inglés, en la que se insiste sobre la actualidad y el valor de los estudios básicos de Rostovtzeff, aunque el primero de ellos, sobre la economía del mundo helénico, sea ya viejo de treinta años.

M. ALONSO OLEA

PIRON, Jacques, y DENIS, Pierre: *Le Droit des relations collectives du travail en Belgique*. Ed. Larcier. Bruselas, 1970; 301 págs.

Es un libro útil e informativo. Sin concesiones a disquisiciones doctrinales y con estilo claro y directo los autores —consejero de la Federación de Industrias Belgas, el primero, y encargado de Curso en la Facultad de Derecho de Lovaina, el segundo— nos dan una idea exacta de cómo funciona en un país el mecanismo de los convenios colectivos. Y nos lo dicen en doscientas páginas, ya que el resto es una reproducción de textos legislativos, sentencias, documentos oficiales, etc., referentes a la materia.

En una introducción, en alguna parte innecesaria para el tema tratado, se nos ofrece una exposición de la noción, caracteres y fuentes del Derecho del trabajo.

Después, en cuatro partes se estudian, sucesivamente, «Les partenaires sociaux», «Les conventions collectives de travail», «Les conflits Collectifs» y «Les organes de négociation». A efectos puramente sistemáticos pienso que esta última parte tendría un encaje más adecuado en la segunda.

En breve síntesis diré que dentro de la parte primera se contiene un interesante estudio histórico, bien documentado, de la libertad de asociación en Bélgica, así como de las Organizaciones de trabajadores y empresarios, analizando la estructura de las actuales. Contiene datos informativos de valor indudable.

En lo que se refiere a los convenios colectivos se analizan, con un método exegético, el contenido, conclusión, efectos y extensión de aquéllos.

La huelga y el *lock-out*, tanto en su aspecto histórico —limitado a Bélgica— como en el doctrinal, y siguiendo el mismo método de exégesis se estudian en la tercera parte.

Y, finalmente, los órganos de negociación se exponen en la última. Concretamente, las Delegaciones Sindicales, las Comisiones paritarias y el Consejo Nacional de Trabajo. Es una exposición clara y con abundancia de datos.

Cada parte contiene un apartado de bibliografía nacional y extranjera, sumaria pero útil.

El libro cumple perfectamente la finalidad querida por sus autores y, desde luego, es de interés para conocer bien lo que el título indica.

J. A. SAGARDOY

RIVERO LAMAS, Juan: *Estructura de la Empresa y participación obrera. Estudio sobre el Jurado de Empresa*. Ediciones Ariel. Barcelona, 1969; 238 páginas.

Con su peculiar estilo universitario, el profesor Rivero Lamas estudia de forma exhaustiva el Jurado de Empresa con referencia a esos dos temas tan controvertidos como de actualidad en la doctrina moderna: la estructura de la Empresa y la participación del personal.

La obra está dividida en tres capítulos, al final de los cuales se incluyen dos apéndices legislativos. El primero de carácter histórico. En el segundo se recoge el Derecho positivo vigente. A todo ello precede un prólogo en el que el autor recoge con la mesura y terminología precisa que dominan toda la obra, el propósito de la misma y el método de trabajo.

Divide el capítulo primero en tres grandes apartados. En el primero de ellos, dedicado a situar el tema objeto de estudio, hace especial hincapié en el análisis de los argumentos o «ideas fuerza» que se proponen como justificación de la existencia de órganos de participación del personal. Respecto de tales argumentos, que advierte no son históricamente permanentes y varían respecto de los ordenamientos que los establecen, señala como más generalizada la idea de «consulta y colaboración en la Empresa» en un doble plano: técnico (logro de mayor y mejor producción) y social (evitación de conflictos y más activa vinculación del personal a la Empresa).

En el segundo apartado, que dedica al estudio de los precedentes históricos en nuestro Derecho, distingue dos etapas perfectamente diferenciadas: la primera abarca hasta 1936. La segunda se inicia con la promulgación del Fuero del Trabajo (1938).

Dentro de la primera etapa estudia los «Consejos de Cooperación Industrial», que figuraban en el Anteproyecto de la ley de Contrato de trabajo de 1922 elaborado por el Instituto de Reformas Sociales, el Proyecto de ley de Comisiones Interventoras de Obreros y Empleados de 1931, el Jurado Mixto de Empresa de 1935 y, finalmente, «una experiencia poco conocida y de carácter muy singular» el Consejo de Empresa, para las Empresas colectivizadas, y el Comité Obrero de Control, para las Empresas privadas, creación del gobierno de la *Generalitat de Catalunya* en 1936.

En la segunda etapa analiza los Comités de Seguridad e Higiene, especialmente su estructura y carácter, las Comisiones del Plus Familiar, a las que niega aptitud de instrumento de participación del personal como consecuencia de calificar, en síntesis, su naturaleza de un «supuesto de autoadministración» (*Selbverwaltung*) y, finalmente, de forma especial, la figura de los enlaces

sindicales, enmarcando la problemática de su creación a través de normas sindicales, determinando las funciones que les corresponden y significando el fenómeno de introducción de sus normas reguladoras de carácter sindical en el ordenamiento estatal.

Analiza, a continuación, en el tercer apartado, la historia legislativa de los Jurados de Empresa. La primera norma sobre Jurados de Empresa es el Decreto de 18 de agosto de 1947, y por ser ésta una norma reglamentaria se plantea el problema de encontrar su apoyo en una ley formal. El autor sitúa el origen legislativo del Jurado de Empresa, al igual que anteriormente hizo con los enlaces sindicales, en el artículo 7.º de la ley de Bases de la Organización Sindical de 6 de diciembre de 1940.

Al indagar las raíces ideológicas y los arquetipos normativos del Jurado estudia, en primer lugar, la ley alemana de Ordenación del Trabajo Nacional de 1934, deteniéndose con especial interés en la imagen de Empresa que en la misma se delimita. La idea de comunidad de trabajo (*Werksgemeinschaft*) no es original de nacional socialismo, habiendo sido objeto propagandístico de las organizaciones patronales germánicas.

La figura peculiar del jefe de Empresa y el *Vertrauensrat* o Consejo de Confianza, con marcada función consiliar y no de defensa de los intereses del personal frente al patrono, merecen, igualmente, la atención del autor.

La concepción nacionalsindicalista de la Empresa acusa la cercana influencia de la ley Alemana de Ordenación del Trabajo Nacional, si bien existen ciertas diferencias, algunas en aspectos tan importantes como las referidas a la esfera de responsabilidad que se atribuye al jefe de Empresa.

El primer capítulo finaliza con una valoración jurídica de los preceptos referentes a la Empresa contenidos en las Leyes Fundamentales y dos epígrafes destinados, respectivamente, a las soluciones corporativas italianas y portuguesas y a la influencia de los Comités de Empresa franceses instituidos en 1945.

En la primera parte del capítulo segundo el autor sienta las bases para un posterior estudio de la normativa del Jurado. Para ello, comienza por ocuparse de la problemática que plantea todo intento de conceptualización unitaria de la Empresa.

Analiza, a continuación, las transformaciones en la estructura interna de la Empresa desde una triple perspectiva: a), como relación jurídica; b), como institución, y c), como norma. Una perspectiva prevalente normativa, concluye en este punto el autor, es la que puede ofrecer un marco verdadero para conocer y valorar aquellas mutaciones en su aspecto jurídico.

También es objeto de estudio el tema de la personalidad jurídica de la Empresa referido, fundamentalmente, a tres problemas que dicho tema plan-

tea: 1.º Qué es la personalidad de la Empresa y qué se encubre al atribuir, dicha personalidad, a una sociedad de capitales. 2.º Qué interés tutela el Derecho. 3.º Qué principio de regulación preside el régimen jurídico establecido para la misma.

Todo a lo largo de este estudio se pone de manifiesto una constante: el nivel, en la estructura interna de la Empresa, en que deba situarse el Jurado.

De todo ello, y después de examinar la cuestión de la propiedad y el control sobre la Empresa, el profesor Rivero adopta las siguientes conclusiones:

— Participación del personal en dos niveles: a), en el del establecimiento u organización técnico-laboral, y b), en el de la Empresa como organización económica.

— La valoración que de la Empresa hace nuestro ordenamiento constitucional como «comunidad de aportaciones» abre un cauce a la integración del personal en la administración a través de la propiedad.

— Las nuevas reivindicaciones se orientan a la pretensión de modular una política de distribución más equitativa a nivel nacional, dirigida por el poder público y utilizando como instrumento un reparto imperativo de las rentas.

Concluye el capítulo segundo e inicia el capítulo tercero con el análisis de la normativa sobre el Jurado de Empresa: su ámbito de aplicación, su composición, clases y funciones, utilizando como criterio clasificador de éstas sus dos funciones esenciales de consulta y colaboración, e integrando en una u otra el resto de las específicas que le están atribuidas.

Finaliza el capítulo tercero con un estudio de la Naturaleza Jurídica del Jurado, al que califica de «colegio integrado por representantes del capital y trabajo para actualizar una consulta y colaboración en la organización técnico-productiva.

En suma, la vitalidad del tema tratado, su limpia disección, su valiosísima aportación en materia de método y su documentación en una bibliografía críticamente seleccionada, son virtudes que confieren a la obra un gran interés. Todo ello, unido a su elevado rigor científico, la hacen imprescindible a la hora de estudiar el tema.

ANTONIO GÓMEZ ENTERRÍA

SPITAEELS, Guy, y, KLARIC, Danilo: *Le salaire indirecte et la couverture des besoins sociaux. Sécurité sociale et opinions des groupes professionnels*. Volume II: *L'Enquete*. Editions de l'Institut de Sociologie. Université Libre de Bruxelles, 1969: 264 págs.

Bajo los auspicios del Instituto de Sociología de la Universidad Libre de Bruselas, aparece este documento que nos ofrece la opinión del mundo del trabajo belga sobre los principios y el funcionamiento de su sistema de Seguridad Social en los cuatro últimos lustros.

Los autores, Guy Spitaels y Danilo Klaric, pretenden, con esta obra, recoger «el consenso de los distintos grupos sociales, como un dato a tener en cuenta por los responsables de la política social a la hora de definir sus objetivos». Para conseguir este objetivo la encuesta se desarrolla tanto en el campo empresarial (Federaciones de Industrias Belgas y de Empresas no Industriales de Bélgica) como en el de los trabajadores (afiliados a la Federación General del Trabajo de Bélgica, a la Confederación de Sindicatos Cristianos y a la Central General de Sindicatos Liberales de Bélgica), en un contexto de hombres que dominan los problemas socioeconómicos y que mantienen un contacto directo con la realidad económica y social —directores de empresa, jefes de personal, delegados sindicales, etc.— a la que vienen obligados a adaptar, a través de la dialéctica del *factum* y del *ius*, la política de la Seguridad Social.

La obra se estructura en seis capítulos. El primero está dedicado al análisis de los problemas que plantea el Régimen General de la Seguridad Social en cuanto a su campo de aplicación, a su gestión y a su financiación.

En el segundo se estudia el régimen de pensiones, tratándose de temas tales como la revisión en función de la variación salarial y la elevación del mínimo, la discriminación en su devengo según el estado civil y la situación familiar del pensionista y su compatibilidad o incompatibilidad con el desempeño de cualquier actividad lucrativa.

Se desarrolla en el capítulo tercero toda la variada gama de problemas que ofrece la cobertura de las contingencias derivadas de la enfermedad y la invalidez, en su dimensión asistencial, sanitaria y farmacéutica, desde la controversia planteada por su gestión, en el sentido de si se mantiene el sistema de protección estatalizada y obligatoria para todos los riesgos o si los de pequeña importancia vuelven al campo de la previsión individual, hasta la organización y estructuración de la distribución de la asistencia, sin olvidar el capítulo de la financiación.

La política familiar tiene dedicado el capítulo cuarto. Después de mostrar-

nos la situación del régimen de protección a la familia en Alemania e Italia, y la opinión que les merece a los trabajadores y empresarios belgas, se entra, con todo detalle, a pormenorizar sobre el régimen ideal de protección, en función del número de hijos y de su situación de dependencia o independencia respecto del cabeza de familia, que va desde las prestaciones en metálico hasta la desgravación fiscal, pasando por la instauración de una adecuada política educativa gratuita.

El desempleo es también objeto de atención en este estudio sociológico, sobre todo en su proyección futura de medidas a adoptar para su remedio o, en todo caso, para la atenuación de sus efectos. Además del problema de la discriminación, que es general a todas las contingencias y riesgos protegidos, se analizan en este capítulo quinto temas tales como la relación indemnización-salario, la duración del abono de prestaciones, la readaptación profesional y la política de empleo.

La obra termina con un sexto capítulo de síntesis, en el que se resumen los puntos de convergencia y las discrepancias entre los sectores económico y social de la relación laboral, tanto a nivel individual como de representación sindical, entre los *white collars* y los *blue collars*, en la terminología anglosajona, y entre sindicalistas representantes de las diversas organizaciones.

La nota primera a destacar en esta síntesis es el deficiente funcionamiento de los canales de información, carentes de eficacia y objetividad, como lo demuestran dos hechos: que un 70 por 100 de los encuestados fueran incapaces de evaluar el coste de funcionamiento de la Seguridad Social, y que el desconocimiento se extienda a las tarifas de cotización, por quienes son responsables de esta obligación en el ámbito empresarial.

En segundo lugar hay que resaltar la coincidencia de opiniones en cuanto al esfuerzo prioritario en la protección de ciertas contingencias, la vejez, por ejemplo, aunque cargando más el acento sobre el adelanto de la edad de jubilación que sobre el aumento de las prestaciones económicas, coincidencia que, sin embargo, se matiza e incluso se diluye por cuanto los trabajadores intelectuales son partidarios de la prolongación de la vida laboral más allá de la edad de jubilación, opinión a la que se adhieren los empresarios, proponiendo la bonificación de ese período suplementario de trabajo a los efectos de la posterior pensión.

En este punto de medidas selectivas los empleados conceden prioridad no tanto al régimen de pensiones como al de protección familiar, que debe cubrir el coste total de educación de los hijos.

Como tercer punto destacable, debemos fijar la oposición rotunda a situaciones discriminadas, cualquiera que sea su causa; bien el sexo, en el régimen de pensiones, bien la rama laboral en la que se trabaja, respecto a las

prestaciones por desempleo; bien lugar de residencia, en relación con las prestaciones familiares. Para paliar los efectos discriminatorios de algunas formas de protección, tanto los empresarios como los trabajadores abogan por el establecimiento y desarrollo de regímenes complementarios que vengan a compensar las diferencias existentes.

La oposición a la atomización y dispersión de los órganos gestores, basada en su elevado costo de funcionamiento y en su ineficacia para resolver los problemas de la hora actual, es otro dato a destacar en esta síntesis ideológica de la obra. Hoy la gestión de la Seguridad Social pide instituciones unitarias, aunque actúen de forma descentralizada.

El incremento de las prestaciones, deseado por todos los sectores consultados, plantea un grave problema financiero, cuya solución puede lograrse bien a través de una elevación en las bases de cotización, bien aumentando los tipos o bien a través del sistema fiscal general, reforzando la carga impositiva. A este respecto, mientras los empresarios, para el supuesto concreto de la asistencia sanitaria, se inclinan por la primera solución, los trabajadores lo hacen por la última, pidiendo la extensión de la protección a todos los riesgos y a todos los beneficiarios, con la oposición del sector empresarial que propugna la vuelta al sistema de previsión individual para las prestaciones asistenciales de poca importancia. En general unos y otros coinciden en que la solución mejor es la de incrementar las bases de cotización para la mayor parte de las contingencias protegidas, pero de forma que las cotizaciones patronales aumenten proporcionalmente más que las de los trabajadores, según expresan los obreros en sus opiniones.

Las diferencias que hemos ido resaltando, y otras muchas, que sería prolijo reseñar, pueden explicarse por la diversidad de actividades que los diversos grupos consultados realizan y por la distinta concepción que tienen de la Seguridad Social. No obstante, estas diferencias «indicativas a nivel general, secundarias respecto al aseguramiento de las contingencias derivadas del desempleo y de las cargas familiares, notables en cuanto al régimen de pensiones, y profundas ante los problemas de la asistencia sanitaria», los puntos de contacto, y de acuerdo entre las distintas fuerzas socioeconómicas encuestadas son abundantes, hasta tal punto que los autores llegan a una rotunda conclusión: «Si el *travaillisme* reside en el acuerdo de los asalariados frente a una política concreta, sin duda alguna podrá comenzar a hablarse de una concepción *travailliste* de la Seguridad Social, pudiendo aventurar para el futuro la formulación de un memorándum común, definido no como la adición de las reivindicaciones tradicionales de los distintos grupos sociales incorporados al engranaje laboral, sino como el resultado de ambiciones comunes nuevas.»

MIGUEL COLINA ROBLEDO