

## Recensiones

AARÓN, Benjamín: *Labor Courts; Western European Models and Their Significance for the United States*. Instituto de Relaciones Industriales, Universidad de California, reprint núm. 209, 1970; 35 págs.

Como se indica en su título, se realiza en este estudio un análisis sumario de la jurisdicción de trabajo en varios países europeos, al que siguen unas consideraciones sobre la posibilidad de «importar» en todo o en parte alguno de estos sistemas a la realidad norteamericana.

El estudio se refiere a Francia, Alemania, Suecia y Gran Bretaña y comprende respecto de cada uno de estos países, muy brevemente, la composición y distribución de los órganos jurisdiccionales, su competencia por razón de la materia y sus relaciones con otras jurisdicciones, los procedimientos conciliatorios, los recursos contra las decisiones de los jueces o tribunales de instancia, las costas procesales y, con algún dato estadístico, el tiempo que se tarda en tramitar los distintos procedimientos y procesos desde su iniciación hasta su decisión.

El análisis es ajustado y veraz dentro de su brevedad, aunque al no distinguirse con claridad en la exposición entre conflictos individuales y conflictos colectivos, pese a conocerse y reflexionarse sobre esta distinción, aquella resulte confusa en algunas ocasiones.

Como es sabido en Norteamérica no existe una jurisdicción de trabajo, y las jurisdicciones civiles u ordinarias estatales y federal son innaccesibles para el trabajador por lo muy elevado de sus costas. En alguna medida esta deficiencia trata de ser suplida a través de los sistemas arbitrales establecidos en los convenios colectivos, básicamente para los conflictos individuales que sean además conflictos «jurídicos», esto es, que versen sobre la aplicación e interpretación del convenio existente, puesto que esta constituye la limitación típica de los poderes de los árbitros.

Este sistema, sin embargo, tiene dos graves inconvenientes, son a saber:

En primer lugar que los cuasi-procesos arbitrales son también largos y costosos (en el estudio se dan algunas cifras curiosas, por ejemplo: los honorarios promedios de los árbitros son de 500 dólares por caso más 140 dólares también promedios de dieta diaria, teniendo en cuenta que estos costos «repre-

sentan sólo una parte, y no la mayor, de los costos totales del arbitraje», puesto que a ellos hay que añadir algunos otros, señaladamente los honorarios de los abogados, «que por lo general exceden de los de los árbitros»), y que están sometidos al control sindical, de forma que el trabajador individual realmente carece de derecho a demandar, si el sostenimiento de la demanda no ha sido previamente aceptado por el sindicato.

En segundo término, y el inconveniente es mucho más grave, que los procedimientos arbitrales sólo existen para los trabajadores cubiertos por convenio colectivo, que virtualmente son sólo la minoría de trabajadores sindicados; «los trabajadores no sindicados no tienen protección contra el tratamiento arbitrario o de mala fe» de que puedan ser objeto por parte del empresario, si no hay violación de una norma específica, como por ejemplo ocurre en los casos de discriminación racial o antisindical; se llega a decir que sería conveniente legislación que «declarara que todo contrato de trabajo implica un mínimo de derechos», y se saca la consecuencia adicional de que tribunales especializados para estos trabajadores son «a la vez deseables y posibles». Es verdaderamente singular, contemplado fuera de su contexto específicamente norteamericano que se pueda decir que «los sindicatos... probablemente se opondrán a estas sugerencias como una seria amenaza a sus esfuerzos para sindicar a los trabajadores no sindicados, puesto que la legislación que se propone eliminaría muchas de las razones por las cuales los trabajadores se afilian al sindicato»; pero, se sigue añadiendo, «los trabajadores no sindicados, el gran grupo de trabajadores sin voz y sin defensor, tendrían mucho que ganar y nada que perder» con normas sustantivas y procesales de este tipo.

Por lo demás el estudio recalca que los Estados Unidos están realmente solos ya «en su rechazo de una protección legal para el trabajador no sindicado» contra lo que demuestra la experiencia europea; bien es verdad que ello es explicable por la «indiferencia e ignorancia que tradicionalmente han mostrado los legisladores americanos en cuanto a las soluciones dadas por otros países a problemas comunes», algo sobre lo que Aarón viene insistiendo últimamente y que es probablemente el motivo de que haya realizado este estudio limitado de Derecho comparado.

M. ALONSO OLEA

Associazione italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale: *La sistemazione didattica del diritto del lavoro nell'insegnamento universitario*. Atti della tavola rotonda di Firenze. 3 de noviembre de 1969. Milán, 1970: 144 págs.

El tema de la investigación y la enseñanza del derecho del trabajo en la Universidad es sometido a repensamiento crítico por los participantes en la Mesa Redonda, cuyas opiniones recoge el presente libro. En ella se plantean dos cuestiones íntimamente entrelazadas: a) Una básica o de fondo: ¿Cómo debe ser estudiado el derecho del trabajo en el doble plano de la investigación y el didáctico? b) Una segunda de orden organizativo: ¿Cómo estructurar de manera concreta en la Universidad italiana la enseñanza y la investigación del Derecho del trabajo?

De estas dos cuestiones, merece recensionarse, a nuestros propios efectos, la primera de ellas por su mayor universalidad.

El punto central de la polémica queda situado en los simplistas términos de unos autores partidarios de un mayor realismo en el tratamiento de los problemas jurídicos y los sostenedores del dogma del respeto absoluto a la ley escrita.

Es de todos conocido el tradicional sometimiento del jurista italiano a la concepción y a la metodología jurídicas de corte germánico, contribuyendo a ello en gran medida los veinte años de régimen fascista atravesados por el país (opinión mantenida por S. Rodotà, en *Gli studi di storia e di diritto contemporaneo*. Edizioni di Comunità. Milán, 1968; págs. 93 y ss.), considerándose como línea pura a aquella concepción dogmática del derecho caracterizada por los siguientes elementos: 1) La clara separación entre el derecho y las ciencias sociales, históricas y económicas. 2) El derecho considerado como la manifestación de un mundo de valores perennes y autónomos, abstraídos de las contingencias históricas, conocibles a través del mero desplegarse de la actividad lógica (S. Rodotà, op. cit. págs. 94 y 95).

Frente a esta concepción rígidamente formalista surge en todos los sectores del ordenamiento jurídico italiano una reacción de tipo antipositivista. Este fenómeno se manifiesta de un modo más patente en el campo del derecho del trabajo, por su enorme conexión con una serie de disciplinas extrajurídicas: Historia, sociología, economía, empresa, etc. («... Incluso entre los juristas existe una tendencia dominante, si bien aún no plenamente difundida, de que si la Universidad quiere ser un centro de cultura y sobre todo un servicio para la sociedad en la que se encuentra inserta, las expectativas de esta última no

pueden ser más satisfechas cuando el estudio y la enseñanza de las leyes queda aislado y privado de un más amplio contexto cultural. A ello queda referida la tendencia, que se viene afirmando entre un cierto tipo de jurista, a abandonar el tradicional método conceptual y formalístico y a llevar la reflexión sobre los hechos determinados y a su vez determinantes de la realidad económica y social. Sólo así, participando en la angustia de los tiempos, la ciencia jurídica está en grado de cumplir su función de ciencia humana por excelencia, de asumir la dimensión que le es propia en la cultura contemporánea...», páginas 21 y 22.)

Las líneas generales de este nuevo método de análisis jurídico podrían resumirse del siguiente modo: 1) Hay factores (que no fuentes) que contribuyen a la formación extralegislativa del derecho. 2) Estamos contra el positivismo legalista que ha construido un obstáculo invisible que impide conocer la profundidad de la realidad jurídica. 3) ¿Es esto un verdadero ensayo jurídico? Sin duda; hay que acabar con los prejuicios contrarios a la sociología jurídica. 4) Los factores extrínsecos tiene valor para el jurista en cuanto están referidos a la norma. 5) Habrá, pues, dos momentos en la investigación jurídica: 1.º De reconocimiento empírico (indagaciones económicas y sociológicas) en el que se hace preciso el estudio interdisciplinario. 2.º El sucesivo repensamiento del problema en términos técnico-jurídicos. (Prólogo de G. Giugni y G. F. Mancini al libro «I licenziamenti nell'industria italiana». Il Mulino. Bolonia, 1968, páginas 5 y ss.)

G. Tarello, en una recensión crítica al libro antecitado («I licenziamenti nell'industria italiana», cit.), realizada en la *Rivista Trimestrale di diritto e procedura civile*, en el año 1968 (titulada «In margine ad una ricerca giuridica»), elucubraba sobre las posibles razones que habían movido a un cierto sector de la más reciente doctrina jurídica italiana a la realización de estas investigaciones sobre los hechos —considerándolas como complemento indispensable en el análisis de las normas—, y concluía: Existen numerosas explicaciones, de entre ellas la más superficial es la referida a «una cierta tradición disciplinar inspirada, confusa e intuitivamente en una dirección sociológica del derecho del trabajo» (Sinzheimer, Duguit, Hauriou, Renner, Kahn Freund, Messina, Galizia, Ascoli y otros). Una segunda explicación «hace referencia a un estado de necesidad en que la doctrina se había venido a encontrar, concurrente con una falta de legislación y con una rápida transformación tecnológica que venía dándose de hecho una disciplina jurídica». Una tercera explicación se refiere a «la formación cultural (proclive a los modelos anglosajones) y al papel profesional desempeñado por muchos yuslaboralistas (funcionarios o asesores de centrales sindicales)». La cuarta explicación hace referencia a «intenciones de política del

derecho», pretendiendo con esta teorización «la implantación de la reglamentación autónoma del sistema de relaciones industriales», desechando posibles intervenciones legislativas perturbadoras de este modelo propuesto. (Prólogo citado, pág. 1097.)

Constituye, en este sentido, el principal valor de la Mesa Redonda celebrada el haber matizado con una gran sinceridad aquellos puntos oscuros que sobre este nuevo método jurídico habían impulsado a Tarello a afirmar que había más vocación verbal por este tipo de investigaciones jurídicas que realizaciones en esta línea.

Aceptando ciertamente, el peligro que para la cultura, en general, y para la cultura jurídica, en particular, supone el sometimiento de la misma a excesivas especializaciones; criticando, en este sentido, toda la literatura derrochada sobre la «autonomía científica y didáctica» del derecho del trabajo, conducente a resultados docentes perniciosos; y postulando, por último, la necesidad de un estudio interdisciplinar de los problemas laborales concretos (se llega a pensar, como ideal, en la creación de un departamento de «Ciencia del trabajo», con participación en el mismo del médico de empresa, del economista laboral, del historiador del movimiento obrero, del comparativista, del yuslaboralista, del sociólogo especializado en problemas laborales, etc.), se hacen puntualizaciones y críticas del sistema del más alto interés, por provenir, precisamente, de aquellos que lo desean implantar. Hay, pues, mucho en la exposición de «proceso autocrítico».

Así, para Ghezzi (págs. 39 y ss.), si bien los presupuestos metodológicos para una renovación de los estudios jurídico-laborales deben pasar necesariamente a través de la unión entre enseñanza e investigación interdisciplinar («... Ello no significa que el jurista deba "hacer" historia, sociología o economía, sino que debe ser críticamente consciente de las implicaciones históricas, sociológicas, etc., de la norma jurídica. Es decir, es necesario que el jurista sepa contribuir en manera orgánica a un diálogo a nivel científico con los cultivadores de otras disciplinas», pág. 39; «... El derecho del trabajo sólo puede ser apreciado bajo el perfil de su aplicación concreta, de sus componentes ideológicos o de su origen o de su desarrollo en relación a la evolución del movimiento sindical, de la industria y de otras estructuras que sostienen la sociedad», página 39. «... Acercamiento al dato normativo que admita la relevancia, en el momento de la interpretación de determinaciones extrínsecas (o extranormativas) como son las ofrecidas por elementos o factores históricos o económicos, en la medida en que estas determinaciones se reflejan en la valoración comparativa de los intereses «típicamente en conflicto», puesta como fundamento de las previsiones normativas», pág. 51), no duda en resaltar la real

dificultad existente para su realización práctica, dado que son pocos los juristas preparados para usar consciente y fructuosamente una metodología interdisciplinar en su investigación («... quien pretendiese satisfacer aquella innegable demanda social ilusionándose de poderlo hacer, aquí y ahora, sin poner prioritariamente el acento en la necesidad de reclutar y formar un nuevo personal docente, correría el riesgo, a cada paso, de realizar una operación culturalmente prematura y, por ello, también políticamente equivocada», pág. 39; «Hay que estar atentos para no hacer un mal derecho por intentar hacer una mediocre sociología», pág. 112).

Señala Ghenzzi, además, que la interdisciplinariedad debe en todo caso entenderse respetando la autonomía del discurso jurídico, ya que el razonamiento jurídico posee una coherencia propia, es decir, el razonamiento es correcto si, puestas unas premisas, se mantiene fiel a las mismas.

En un sentido parecido se expresa Romagnoli (págs. 79 y ss.) en términos de gran realismo, acerca de las dificultades que surgen cuando se intenta actuar el método interdisciplinar. ¿Cómo poner de acuerdo a cultivadores de disciplinas diversas sobre un problema metodológico, cuando no existe, siquiera, acuerdo sobre cómo estudiar el derecho *tout court*? Cree que la cultura jurídica italiana está muy retrasada para afrontar una problemática interdisciplinar, ya que se debería empezar por afrontar un trabajo común entre juristas pertenecientes a varias disciplinas jurídicas.

Guigni (pág. 85) habla en términos más favorables del cambio de una estructura vertical (disciplinar) en una estructura horizontal (interdisciplinar) («... La repartición del tipo tradicional de las ramas del derecho no tiene una base científica y cultural sostenible en los tiempos actuales. Pero hablar de un departamento de trabajo, posiblemente sea ir demasiado deprisa, porque no estén presentes ciertas condiciones estructurales, organizativas, y más todavía, de voluntad política y madurez cultural», pág. 85; «... También la interdisciplinariedad puede llegar a ser un lugar común repetido pero no practicado. Hasta hace poco tiempo juristas también insignes encontraban consolación para su conciencia diciendo que el derecho debe ir hacia la vida, que el derecho se debe alimentar de los valores de la justicia, etc., en una sucesión de lugares comunes. A través de la retórica, ellos escondían la esencia verdadera de los problemas, que era aquella que debería haber empujado a los juristas a un análisis de las estructuras reales de la sociedad italiana, cosa que se guardaban muy bien de hacer», página 87).

En definitiva, parece que si se quiere utilizar el método interdisciplinario habrá que hacerlo bien, y resulta difícil saber todo bien en varias ramas del saber, debiéndose uno servir de los trabajos de otros estudiosos con un criterio selectivo.

Carinci, en fin (pág. 119), señala con una gran finura cuáles sean las causas profundas del nacimiento de la aproximación científica y didáctica interdisciplinar. Esta no nace solamente del interés que puede suponer para el yuslaboralista saber un poco de relaciones humanas, economía, sociología, etc., pensando en unas relaciones interdisciplinarias en las que el derecho cumpla una función primaria y las otras ciencias sean meros auxiliares, sino también en el hecho de que los juristas viven un drama personal, constituido por la creciente conciencia del carácter supraestructural del derecho. Estudiar el derecho sin profundizar la estructura socio-económica sobre la que se inserta e interrelaciona significa condenarse a un «conocimiento aparente», y tal conocimiento solamente les puede ser proporcionado por otros estudiosos de economía, sociología, etc., en un departamento en el que las ciencias no jurídicas desarrollarían el papel principal («... Dobbiamo trasferire sul piano operativo quello che già largamente riconosciamo ed ammettiamo, aver noi giuristi, ed in particolare, noi giuslavoristi, piú bisogno degli studiosi delle altre discipline, che loro di noi...», pág. 119).

TOMÁS SALA FRANCO

LE BAYON, Alain: *Notion et statut Juridique des Cadres de L'entreprise privée*. Bibliothèque d'ouvrages de Droit Social. Ed. Librairie Général de Droit et de Jurisprudence. París, 1971; 311 págs.

La publicación en la *Bibliothèque d'ouvrages de Droit Social* de su tomo decimotercero, debido a la pluma de Alain Le Bayon y presentado por Henry Blaise, supone un acierto más de esta colección dentro del panorama de la bibliografía jurídica francesa, puesto que, aparte del prestigio personal de los profesores Durand y Camerlynck, fundador y director respectivamente, y de la altura y categoría científica de la docena de obras que figuran ya en su catálogo, el trabajo del que nos vamos a ocupar viene a cubrir el vacío que padecía el Derecho empresarial en cuanto al tratamiento jurídico de la figura del directivo.

La temática que desarrolla el libro que comentamos gira, dentro del marco amplio del Derecho de la empresa, en torno a la noción y al estatuto jurídico del directivo en la empresa privada, cuya situación, como dice el profesor Blaise en el prólogo, «es, de hecho, de alguna forma paradójica» ya que, aún siendo jurídicamente asalariado, puesto que su reclutamiento se realiza por la vía del contrato de trabajo y casi nunca tiene la posibilidad de efectuar personalmente inversiones industriales o comerciales, se le confía como conse-

cuencia de su elevada cualificación profesional, el ejercicio de las funciones de gestión que son puras prerrogativas patronales.

A pesar de lo mucho que se ha venido escribiendo en los últimos años por economistas y sociólogos sobre el tema, faltaba, sin embargo, la aportación del Derecho para completar la visión científica de este elemento humano tan esencial para la empresa; precisamente, esto es lo que viene a hacer Le Bayon en su obra, ya que, sin desconocer el dato socio-económico, antes bien, utilizando su análisis como punto de partida, descubre la verdadera finalidad del derecho: «dotar a los directivos de un estatuto que esté en armonía con el papel que están llamados a desempeñar en la economía moderna».

En la parte primera del libro, bajo el epígrafe «La noción de directivo», se configura y analiza su concepto. Concepto nuevo, cuyos antecedentes, que se remontan a la terminología castrense, aunque hoy haya desbordado ya este campo y haya invadido los terrenos de la actividad económica, «conservan cierto interés pues despiertan la idea de unos hombres encargados de mandar a otros hombres y de darles directrices, disponiendo de una competencia y autoridad correlativas», que viene determinando por un doble fenómeno, también nuevo: el progreso técnico, causa primera de la promoción del directivo, con sus consecuencias de división del trabajo y de la necesidad de organización, y la notable evolución de las estructuras empresariales por obra y gracia del maquinismo, que se refleja en la evolución de la empresa individual a la societaria, de la pequeña gran empresa, en la concentración y fusión de sociedades y en los cambios y transformaciones internos producidos en las sociedades anónimas.

Sin embargo, a pesar de la creciente importancia de esta categoría socio-profesional, no existe aún hoy ninguna definición legal del término «directivo»; a lo más, las posibles fuentes de referencia se contentan con la enumeración de caracteres o elementos que permiten la atribución de esta cualidad a tal o cual trabajador.

Entre las fuentes que permiten, en cierto modo, la definición de directivo, distingue el autor las de origen legal (Decretos Croizat-Parodi de 22-IX-1945 y 31-I-1946, que viene a confirmar la presencia en las empresas de una categoría particular de trabajadores, dando a los tribunales las directrices generales para la determinación de la calidad de directivo), las convencionales (Convenios colectivos de 14-III-1947 y los reglamentados por la ley 11-II-1950, entre los que puede destacarse el alcanzado dentro de la industria textil que les define como «colaboradores con una formación técnica, administrativa, jurídica, comercial o financiera, constatada por un diploma o adquirida por la experiencia personal y que ejercen, por delegación del empresario, el mando sobre colaboradores de toda clase», dando así una definición genérica de la función directiva, y



aquellos otros que, pragmáticamente, establecen una lista de puestos desempeñados por directivos), y las que proceden de decisiones jurisprudenciales en su doble faceta de actuación, interpretativa y creadora, bien sea analógica de cualificación directa.

Junto a la nota de la novedad del término se recoge la de su imprecisión, imprecisión que trata de salvarse atendiendo a una serie de criterios diferenciadores como el coeficiente jerárquico del empleo, la afiliación a la Caja de Jubilación de los directivos, la clasificación de puestos de trabajo de los convenios y decretos de salarios, la formación profesional, el poder de mando, la iniciativa y la responsabilidad, parámetros todos ellos que, después de un detallado análisis, permiten concluir la siguiente definición de directivo: «el trabajador por cuenta ajena responsable de la puesta en práctica, en su servicio, de una parte de la política general de la empresa bajo el control de la dirección general».

Finaliza la primera parte con el estudio de los caracteres distintivos de los dirigentes de empresa (directores generales y altos cargos) frente al directivo, atendiendo a criterios de forma, por el tipo de relación jurídica que les vincula a la empresa, y de funcionalidad, en virtud del origen y de la extensión de sus poderes, según los diversos tipos de realidades empresariales en que coinciden ambas categorías profesionales, y con la constatación de la progresiva atenuación que se está produciendo en las diferencias existentes entre ellos, debida, sobre todo, a la acumulación de las funciones peculiares de cada una de las categorías en la misma persona y a la sustitución de la dirección única por una dirección colegiada de directores técnicos.

Una vez delimitado el concepto y la personalidad del directivo, confluyente entre el mundo del capital y el mundo del trabajo, la segunda parte de la obra se consagra al análisis de su estatuto jurídico. A este respecto hay que señalar que la flexibilidad para adaptarse a los casos y circunstancias concretos en cuanto a su regulación, nota característica del Derecho, tiene plena vigencia en relación con la normación de la situación del directivo dentro de la empresa, puesto que el hecho de su participación en las funciones de gestión exige una normativa especial y distinta en ciertos aspectos de la que el Derecho laboral establece con carácter imperativo para los trabajadores por cuenta ajena; normativa que, al reflejar la compleja red de relaciones jurídicas existente entre el directivo y su empresario, se traduce en ventajas superiores en muchos aspectos, aunque en otros su status aparezca grabado por obligaciones y responsabilidades mayores que las del resto de trabajadores.

Así pues, dentro de la especial normativa jurídica que regula la actuación del directivo desde su ingreso en la empresa hasta su marcha y en relación

precisamente con el ingreso, que viene a significar el inicio de su carrera profesional, destaca el autor la importancia del sistema de contratación, llamando la atención sobre la insuficiencia de los métodos tradicionales, y sobre la necesidad de un método especial. y la del período de prueba que, transcurrido satisfactoriamente para ambas partes, determina el comienzo de la colaboración entre el directivo y el empresario en su fase ejecutiva, durante la cual las obligaciones, profesionales y extraprofesionales, la remuneración y la responsabilidad de aquel se ven directamente afectadas por su cualificación profesional frente al resto de trabajadores, sobresaliendo, sobre todo, la obligación particular de fidelidad, cuya naturaleza, manifestaciones y sanción son estudiadas con todo detalle, así como la problemática de las invenciones en conexión con la cuantía y las formas de remuneración.

La cuestión a la que el autor parece dar más importancia es a la de la ruptura del nexo jurídico que une al directivo con el empresario, con independencia de quien sea quien adopte esta decisión, y a los problemas derivados de la inestabilidad del empleo en cuanto al paro y a las dificultades con que tropieza el directivo de cierta edad para colocarse en otra empresa en puesto equivalente. De aquí que el riesgo mayor que afecta al directivo, en cuanto a su estabilidad en la empresa, necesite de una eficaz protección frente a la posible arbitrariedad patronal, a la par que, como compensación, se permita a la empresa defenderse contra el riesgo de ver al directivo aportar su competencia y su experiencia a otra empresa de la concurrencia.

Concluido el estudio y la investigación sobre la noción del directivo y su estatuto jurídico, se puede sacar una serie de conclusiones que, en líneas generales, son éstas:

1. La presencia de directivos en las empresas se ha hecho indispensable, no sólo en cuanto a asegurar la puesta en práctica de la política general, decidida por los dirigentes, sino también en la preparación de esta política.
2. La toma de conciencia de la necesidad que de sus servicios tienen las empresas, lo que les permite exigir una serie de privilegios, entre los que destaca la estabilidad en el empleo.
3. La consideración de su especial estatuto jurídico no ya como un precio por su competencia sino como un medio eficaz de integración en la empresa.
4. La escisión dentro del grupo socio-profesional de los directivos en razón del mayor o menor acercamiento e integración de sus funciones a las de la alta dirección o a las puramente ejecutivas.

Con este capítulo de conclusiones termina Le Bayon su obra, de la que el profesor Blaise dice que ocupa un lugar que hay que pensar forzosamente será muy importante dentro del edificio del Derecho de la empresa, elaborado pacientemente, desde hace muchos años, por tantos juristas de calidad, haciéndose la siguiente reflexión: «En el alba de la tercera revolución industrial ¿no habrá una parte de verdad en la afirmación de que la categoría de directivo está desapareciendo reconducida a la categoría única de trabajador?».

MIGUEL COLINA ROBLEDO

FABRY, Christian; *Les Accidents de Trajet: La couverture de ce risque en Droit français et en Droit comparé* (Belge, Allemand, Italien, Luxembourgeois, Neerlandais). Collection d'études sur le Droit des Assurances. Tomo XLIV. Ed. Librairie General de Droit et de Jurisprudence. París, 1970; 317 pág.

De sobra, y por todos, es conocido el fenómeno de los accidentes laborales. Sin embargo, la difusión de la gravedad y de la importancia cuantitativa de los accidentes «in itinere» está mucho menos extendida. Por ello, para divulgar esta realidad y para sacar de la oscuridad en que se encuentra para muchos su concepto, el autor, partiendo de los datos estadísticos que le brinda la Federación Nacional de Organismos de la Seguridad Social (F. N. O. S. S.), dedica este trabajo, modelo de bien hacer, al estudio del accidente «in itinere» en los ordenamientos jurídicos de los países miembros de la C. E. E., tomando como centro y base de su investigación la legislación francesa.

Todo esto justifica, por otro lado, la estructuración de la obra que vamos a recensionar, dividida en dos títulos, dedicados respectivamente a la consideración y regulación de los accidentes «in itinere» en los derechos francés y belga, y un apéndice, en el que se recogen y comentan de forma muy concisa las legislaciones alemana, italiana, holandesa y luxemburguesa sobre este tipo de accidentes, más un capítulo de conclusiones generales.

El título primero, dedicado al Derecho francés, comienza con una introducción en la que se llama la atención sobre el accidente «in itinere» con el fin de mentalizar a la opinión pública y al mundo laboral. Para ello, se aportan cifras sobre su frecuencia, la gravedad de sus consecuencias, su análisis comparativo con los accidentes de trabajo, y sus costes, directos e indirectos. Luego, dentro todavía de la introducción se detiene el autor en la evolución histórica de su noción y, en una rápida panorámica, expone, desde la aparición del maquinismo hasta la ley de 6-VIII-1963, todas las teorías juridico-sociales y su

plasmación legislativa, así como la interpretación jurisprudencial de los principios de atribución de la responsabilidad del accidente, y, paralelamente, de sus resultados y consecuencias, sobre todo, en cuanto a la reparación.

En el capítulo primero, dedicado a generalidades, después de definir el accidente «in itinere» según la ley de 30-X-1946 sobre prevención y reparación de accidentes de trabajo («se considera igualmente accidente de trabajo el ocurrido a los trabajadores protegidos por la presente ley durante el trayecto de su residencia al lugar del trabajo y viciversa, en la medida en que el recorrido no haya sido interrumpido o desviado por un motivo de interés personal o independiente del empleo»), indaga sobre su fundamento jurídico, concluyendo que radica en la voluntad formal del legislador y no en el mantenimiento hipotético del lazo de subordinación del contrato de trabajo. Termina tratando de la distinción entre los accidentes de trabajo «strictosensu» y los accidentes «in itinere», distinción que se manifiesta en el régimen de cotizaciones, en la ley de 6-VIII-1963, que concede la inmunidad al empresario y a sus subordinados en cuanto a la responsabilidad de derecho común solamente cuando deriva de un accidente de trabajo, pero no si se trata de accidente «in itinere», y en el distinto papel que juega en una y otra especie de accidente la «faute inexcusable» («falta de gravedad excepcional que, derivada de un acto u omisión voluntaria, con plena consciencia del peligro por parte de su autor, y sin causa de justificación alguna, provoca el accidente»), que si concurre en el accidente de trabajo imputable al empresario, supondrá un recargo suplementario en las prestaciones reparadoras en favor del trabajador.

Apenas iniciado el capítulo segundo, «Los elementos del accidente "in itinere"», se presentan los primeros problemas al tratar de precisar y delimitar la noción de residencia frente a la de domicilio. Una vez aceptada la definición de residencia (lugar efectivo de habitación con carácter estable) será preciso aclarar si se consideran como tal las dependencias comunes del inmueble (escaleras, garaje, etc.) y si se pueden asimilar a todos los efectos de este concepto estricto los de segunda residencia, residencia provisional y residencia de vacaciones, así como el lugar fuera de la empresa a donde se desplaza el trabajador habitualmente para almorzar.

La problemática continúa cuando se entra a definir el lugar de trabajo y se intenta distinguirlo del trayecto. Para ello se recurre a criterios de tiempo y de lugar, utilizándolos en el sentido más desfavorable para el trabajador, según unas tesis que, de acuerdo con la ley de 1898 («el trabajo comienza o acaba a la puerta del establecimiento donde debe ejecutarse. El trayecto en la medida en que transcurre en las dependencias de la empresa se encuentra protegido»), califican al accidente así ocurrido como de trabajo «stricto sensu», o en

sentido más restringido, de acuerdo con la ley de 1946, según otras tesis, para las que sólo son accidentes de trabajo estrictos los ocurridos al trabajador en el lugar y en el tiempo de trabajo, en virtud de una traslación de la frontera de la puerta de la empresa a la del vestuario», considerándose, por tanto, el resto de accidente como «in itinere». Concluye el capítulo segundo tratando de los temas que giran alrededor de la definición de trayecto y de las circunstancias que, predeterminada la normalidad de aquel, pueden influir sobre la calificación del accidente sucedido en su transcurso.

Una vez definidos los elementos del accidente «in itinere», y tipificado éste por el legislador como una categoría particular del accidente de trabajo, se plantea la cuestión de la prueba de su existencia, a la que el Tribunal de Casación aplica las reglas generales del ordenamiento procesal. De esta cuestión se ocupa el capítulo tercero que, tras señalar el objeto de la prueba (que se ha sufrido el accidente, y que este accidente ha ocurrido en el itinerario normal y en el tiempo habitual), entra en el análisis de las presunciones que suponen, en relación con la casualidad del accidente, un nexo entre él y el itinerario, y en conexión con las lesiones sufridas, el que toda lesión que aparezca después del accidente se considere producida por él.

El capítulo cuarto desarrolla la temática de la responsabilidad de terceros en el accidente «in itinere». En relación con el accidente de trabajo el artículo 466 del Código de la Seguridad Social prohíbe a la víctima cualquier acción de reparación fundada en el derecho común contra el empresario y sus compañeros de trabajo; si, por el contrario, el autor del accidente es un tercero extraño a la empresa, el artículo 470 del mismo Código autoriza a la víctima a pedir, al amparo del derecho común, la reparación del perjuicio causado (como complemento de las prestaciones concedidas por la Caja de Seguridad Social) y a las Cajas a resarcirse de estas prestaciones.

La aplicación de estas disposiciones a los accidentes «in itinere» provocó una importante discusión doctrinal y jurisprudencial, polarizada en torno a dos posiciones:

A) La que considera a los trabajadores durante el trayecto de ida o de vuelta de su residencia el lugar de trabajo como terceros unos respecto a otros, porque: como la víctima podía recurrir por la vía del derecho común contra el autor responsable, a pesar de su condición de trabajador de la misma empresa, no es posible la identificación con el accidente de trabajo y con su normativa protectora (Gauguier); dadas las circunstancias que concurren en el accidente «in itinere», extrañas al funcionamiento de la empresa y dependientes de la voluntad del autor, no cabe que la cualidad de trabajador de la misma empresa que la víctima sea relevante a efectos de la inmunidad establecida

en el artículo 466 del Código de Seguridad Social (Pepy); para que la inmunidad fuera efectiva exigiría el cumplimiento por parte del autor del accidente de los mismos requisitos que el artículo 415.1. establece para la asimilación del accidente «in itinere» al de trabajo (Juttard).

B) La que no considera a los trabajadores como terceros entre sí y asimila los accidentes «in itinere» a los accidentes de trabajo estrictos: por producirse con ocasión del trabajo y por ser consecuencia de la subordinación económica del trabajador a su empresario (Rouast); porque el camino de ida al trabajo o de vuelta al lugar de su residencia constituye una prolongación de la empresa y los trabajadores permanecen unidos por una comunidad de destino y de actividad (Saramito); en virtud de la transacción entre el capital y el trabajo por la que el empresario se encuentra, mediante el pago de la indemnización legal, al abrigo de toda reclamación complementaria (Spregrin).

La aparición de la ley de 6-VIII-1963, que ha venido a añadir al Código de la Seguridad Social el artículo L. 470.1. que dice: «si el accidente del que el trabajador es víctima en las condiciones previstas por el artículo L. 415.1. lo causó el empresario o sus subordinados, o una persona perteneciente a la misma empresa que la víctima, se aplican en contra del autor responsable del accidente las disposiciones de los artículos L.470 y L.471», pone fin a esta polémica, que consideramos el núcleo central de la obra por plantear toda la cuestión de la naturaleza jurídica del accidente «in itinere». Después, dentro de la misma problemática del tercero en el accidente, se estudian las relaciones entre toda persona ajena a su empresa y el trabajador, y entre éste y su empresario o un compañero de trabajo, y los efectos que la culpabilidad de éstos determina a la hora de exigir responsabilidades.

A modo de epílogo, Christian Fabry señala cómo la evolución legislativa y jurisprudencial tiende a hacer de los accidentes «in itinere» una categoría jurídica muy particular y sometida a sus reglas propias, lejos de la calificación de accidente de trabajo, ya que el trabajador durante el camino no está subordinado al empresario, al estar suspendida la ejecución del contrato. Con los problemas que plantea la prevención de este tipo de accidentes y señalando sus posibles soluciones, que han de afectar a los factores humanos, temporal y técnico que concurren en ellos, termina este título primero.

El título segundo de la obra se dedica al tratamiento que el Derecho belga da al accidente «in itinere». Partiendo de la teoría de la responsabilidad contractual del Código civil, sustituida por la del riesgo profesional de la ley de 24 de diciembre de 1903, que extendía la protección por accidente a los ocurridos fuera de la estricta ejecución del trabajo objeto del contrato, durante las actividades necesarias de preparación, se llega al Decreto-ley de 13 de

diciembre de 1945, que incluye en las disposiciones de las leyes sobre reparación de daños producidos por accidentes de trabajo la cobertura de los ocurridos durante el trayecto normal al trabajo, siempre que se pruebe que la causa del accidente ha sido un riesgo inherente al trayecto, dado que no se admite el juego de las presunciones legales.

Presumida la existencia de un contrato de trabajo, cuya virtualidad es condición *sine qua non* para poder hablar de accidente «*in itinere*», se van analizando sucesivamente: los distintos supuestos que pueden afectar a dicho contrato (suspensión por fuerza mayor, incapacidad temporal, paro y huelga del trabajador), y que inciden en la calificación del accidente como laboral; la realidad del accidente y su causalidad; los diferentes trayectos protegidos y sus riesgos, lo que exige la definición de conceptos tales como residencia, vía pública, lugar de ejecución del trabajo, etc., ya examinados en el título dedicado al Derecho francés; la distinta calificación del accidente en caso de conducta culpable por parte de la víctima; la prueba del accidente; y la problemática de la responsabilidad del terceros, resuelta por la ley de 11-VI-1964, de contenido y efectos idénticos a los de ley francesa de 1963, en cuanto concede en la vía del derecho común la acción por responsabilidad contra el causante del accidente, independientemente de los lazos contractuales que le vinculen a la víctima.

En el capítulo de conclusiones se recogen los puntos de contacto entre ambos ordenamientos jurídicos, el belga y el francés, y las diferencias que los separan, entre las que resaltan: la calificación más restrictiva que el Derecho belga hace de las reglas de la prueba y de la calificación jurídica del accidente ocurrido en las dependencias comunes del inmueble donde habite el trabajador; la laguna de la legislación francesa en lo relativo a la garantía del trayecto entre la residencia y el lugar de pago de los salarios, de un lado, y entre el lugar de contratación y el de ejecución del trabajo, para los estibadores de los puertos, de otro; y la distinta apreciación de una y otra legislación cuando se trata de calificar el accidente ocurrido durante el transporte de los trabajadores, si éste corre por cuenta del empresario.

De la lectura del apéndice, con el que termina su trabajo Christian Fabry, se desprenden una serie de consecuencias y conclusiones en relación con el accidente «*in itinere*» en los ordenamientos positivos de los cuatro países restantes de la Comunidad Europea.

Como denominador común se puede destacar la ausencia de regulación expresa en ellos hasta fechas muy recientes. Así, en Italia, tanto la ley de 17-III-1898, como el Decreto real de 17-VIII-1935, modificado y completado con posterioridad en varias ocasiones, que señala una etapa decisiva en la

evolución de la protección de los accidentes de trabajo, no dicen nada sobre el accidente «in itinere», excepto al tratar de los trabajadores del mar. La situación en el Derecho holandés es similar. Si en algo se diferencian es en la toma de conciencia de uno y otro ordenamiento ante el problema, pues mientras la ley de 19-I-1963, en Italia, da un mandato al Gobierno para que, después del informe de la Comisión Parlamentaria, redacte un proyecto sobre la reglamentación de este tipo especial de accidentes, nada se dice al respecto en Holanda donde a lo más que se llega es al establecimiento de la aplicación extensiva de la ley de 2-V-1921, sobre Seguro de Accidentes, siempre y cuando se den unas determinadas circunstancias.

Un punto relevante es la importancia y el protagonismo que la jurisprudencia alcanza en estos dos países, encargada de la interpretación de los supuestos de hecho y de su subsunción en la normativa sobre accidentes laborales. De esta forma, la expresión «con ocasión del trabajo» ha llevado a los tribunales italianos a extender la cobertura de los riesgos profesionales a los accidentes que se producen en el desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, siempre que exista relación de causalidad entre el trabajo y el siniestro, añadiendo la magistratura holandesa, por su parte, «salvo que medie culpabilidad o imprudencia por parte de la víctima».

En cuanto a los ordenamientos alemán y luxemburgués hay que señalar que la regulación expresa de los accidentes «in itinere», comienza a vislumbrarse hacia los años treinta. En Alemania, de la aplicación de la regla de la culpa extracontractual en cuanto a atribución de responsabilidades por accidente, atemperada por la ley de 7-VI-1871 sobre responsabilidad civil, que invertía la carga de la prueba en favor del trabajador, se pasa a la aparición, en 1883 y 1884, de las leyes del Seguro de Enfermedad y del Seguro de Accidentes, influidas por los principios de la Seguridad Social de Bismark, no recogándose hasta la segunda ley de modificación de 14-VII-1925 la consagración y la protección legal del accidente «in itinere», protección que se ve limitada con ocasión de la crisis económica de 1930 y que hasta la quinta ley de modificación de 17-II-1939 no se restablecerá con plenitud de efectos, ampliándose por la ley de 9-III-1942, al asimilar los centros de formación profesional o de perfeccionamiento al lugar de trabajo.

En la legislación luxemburguesa, por su parte, la ley de 6-IX-1933, precisada y completada por un decreto de 22-VIII-1936, es la primera norma que fija los requisitos y condiciones para que un accidente ocurrido en el trayecto al lugar de trabajo pueda ser objeto de las medidas reparadoras legalmente establecidas para el accidente laboral, pues hasta entonces se ignoraba, también, la existencia del accidente «in itinere».



Como conclusión general señala el autor la necesidad, si no de una uniformidad en los regímenes de Seguridad Social, sí, al menos, de una armonización entre ellos, en vista de la cada vez más fluida circulación de la mano de obra en los países del Mercado Común, para conseguir lo que las partes contratantes fijaron en el Tratado de Roma como objeto: la mejora constante de las condiciones de vida y de empleo de sus ciudadanos, a través de una expansión continua con vistas a una total integración económica. Constata además, el logro parcial de este objetivo al citar los Reglamentos de la Comunidad de 25-IX-1958 y 3-XII-1958, referentes a la Seguridad Social de los trabajadores emigrantes, y de 20-IV-1963, sobre la protección de los trabajadores fronterizos, la Carta Social Europea de 18-X-1961, y el Convenio Internacional de la O. I. T. núm. 102, relativo a la norma mínima, firmados por los seis países de la C. E. E., con lo que se demuestra que la revisión de sus sistemas de Seguridad Social, lejos de ser una utopía, es ya una realidad palpable, y que se va consiguiendo también en el plano de la legislación sobre Seguridad Social, esa unificación que es la base y la piedra angular de la construcción de la nueva Europa.

MIGUEL COLINA ROBLEDO

INSTITUTO ESPAÑOL DE EMIGRACIÓN: *Emigración española asistida, 1970*. Madrid, 1971, 58.

Este trabajo contiene dos fundamentales partes: una, relativa a la emigración continental y a países mediterráneos; la otra, correspondiente a la emigración hispana a países de Ultramar. Ambas se refieren, claro está, a la emigración española en 1970, ejercicio al que se contraen las estadísticas facilitadas.

En la primera de las partes se ha elaborado el trabajo contemplando al colectivo de españoles que en su deseo de fijar fuera de nuestras fronteras su residencia para trabajar en otros países europeos, lo hicieron utilizando el cauce legal existente del Instituto Español de Emigración, que les proporcionó la garantía de un contrato de trabajo y, en todo caso, asistencia y tutela en los distintos momentos del proceso emigratorio.

En 1970 el total de emigrantes españoles asistidos a Europa se cifra en 97.657, de los que 40.658 se dirigieron a la República Federal Alemana, país que ocupa, destacado, el primer puesto entre los receptores de nuestra emigración.

Si se parte de 100 para 1962, los índices de variación de la emigración continental asistida, permanente, se discriminan de la siguiente forma:

- República Federal Alemana, 115.
- Bélgica, 1.
- Francia, 169.
- Gran Bretaña, 121.
- Holanda, 247.
- Suiza, 263.
- Resto países, 39.
- Total, 150.

La estructura del emigrante al continente europeo, en 1970 por sexos, arroja los siguientes resultados: varones, 82.408; mujeres, 15.249. Cifras que representan los porcentajes del 84 y 16, respectivamente.

La composición porcentual, por sectores económicos, en función del origen o procedencia del emigrante español, es la siguiente: artesanos y trabajadores industriales, 63; agrícolas, 32; resto, cinco.

En cuanto a la proporcionalidad de esta emigración española al continente, se advierte que fue de tres por cada mil habitantes. Las veintidós provincias, con valores superiores a la media nacional, son, por orden de magnitud, las siguientes: Orense, Granada, Salamanca, Zamora, Córdoba, La Coruña, Pontevedra, Albacete, Almería, Cáceres, Murcia, Jaén, Cádiz, Avila, León, Málaga, Castellón, Valencia, Lugo, Palencia, Badajoz y Sevilla.

De las personas que han tenido que ser repatriadas, por el I. E. E., por carecer de recursos o de contrato de trabajo, o a causa de enfermedad, etc., señálase que un contingente cifrado en el 40 por 100 del total utilizaron para emigrar un procedimiento ajeno al normal y legal contrato a través del Instituto; emigraron con contrato del I. E. E. el 36 por 100 de tales repatriados por el tantas veces citado Instituto.

De la segunda sección del trabajo, la que recoge los datos relativos a la emigración asistida a Ultramar, en 1970 se advierte que no incluyen las clasificaciones transoceánicas a los denominados «exentos»: personas que, a petición propia, se hallan eximidas del referido carácter de emigrantes, prestándoles asistencia sólo en su transporte. El número de estos emigrantes alcanzó la cifra de 1.344. Hecha esta salvedad, el total de emigrantes a Ultramar fue 7.881, de los cuales 1.926 se acogieron por Venezuela, primera nación de Ultramar, por orden cuantitativo de recepción de emigrantes españoles; cifra que representa el

38 por 100 del total. Siguen Estados Unidos y Australia, con el 13 por 100 y el 11 por 100, respectivamente.

Los porcentajes de emigrantes, en la discriminación por sexos, es la siguiente: varones, 52; mujeres, 47.

Contemplando la variante del sector económico, la ordenación de los porcentajes, en orden a su magnitud, es la que a continuación se expresa: menores y mujeres sin profesión, 49; artesanado y trabajos industriales, 14; técnicos y similares, 13; agropecuarios, 13; resto, 11.

Por orden jerárquico, las diez provincias que facilitaron mayor contingente de emigración a Ultramar son las que seguidamente se indican: Madrid, Santa Cruz de Tenerife, Orense, Pontevedra, La Coruña, Barcelona, Vizcaya, Oviedo, Lugo y Cádiz.

Los repatriados por el Instituto Español de Emigración, en el año 1970, alcanzaron la cifra nada despreciable de 961, si bien hay que tener en cuenta que la causa de su elevación ha sido que 886 procedían de Cuba, número que representa algo más del 92 por 100 del total.

En resumen: es loable la tenacidad que muestra el Instituto Español de Emigración en la frecuencia de publicación de esta clase de trabajos, objetivos, amparados en solventes fuentes y encuestas, volúmenes que van dando la auténtica magnitud de esta fundamental problemática de la política social española constituida por el proceso evolutivo del fenómeno migratorio, de tanta importancia en España, puesto que, aproximadamente el 10 por 100 de la población, uno de cada diez compatriotas es emigrante. Y, por otra parte, Martín Sanz calcula que cada trabajador emigrante español deja de beneficiar a nuestra renta nacional en 100.000 pesetas por año. Razones todas ellas que abonan la opinión, ya expresada, de que la sociología especializada tiene motivo de gratitud con estas útiles publicaciones del Instituto, de gran honestidad, que permiten al experto pulsar muchos aspectos científicos del conjunto de la problemática de la emigración española.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

*La técnica del servicio de la libertad.* Memoria del Director General a la 57.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Trabajo, parte I, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1972; 70 págs.

Prosigue esta Memoria la línea que, rompiendo la naturaleza de sus precedentes, abrió la elevada a la 56.<sup>a</sup> Conferencia, cuya crítica quedó hecha en el número 91 de esta misma *Revista*. Es una memoria breve y sumaria en la que

se plantean problemas, sin estudio en profundidad de ninguno en concreto, y se dirigen las baterías de preguntas sobre las mismas a los Delegados a la Conferencia para su discusión.

Esta Memoria en concreto adopta un cierto tono exculpatorio en cuanto a su carácter. Tras de formular las preguntas iniciales, en relación con la conservación del medio ambiente, se añade que «la presente Memoria no puede responder a estas preguntas» (pág. 6) y que «una memoria no es tampoco lugar adecuado para hacer propuestas prácticas concretas» (pág. 7). Y a la conclusión del interrogatorio, con la pregunta concreta de cual deba ser el papel de la Organización Internacional de Trabajo, «en la promoción de una perspectiva mundial indispensable... para hacer frente a la crisis total originada por la técnica» se añade, en vena similar, que «la presente Memoria no pretende, ni nunca se propuso, responder de manera concreta a esta pregunta» (pág. 68). Claro es que el tema es justamente éste, es decir, si debió contener o no un principio al menos de respuesta o de orientaciones en cuanto a ella.

Las preguntas no están formuladas con especial agudeza, siendo más bien un elenco a vuela pluma de cuestiones generales que llenan hoy toda la literatura común y especializada sobre el desarrollo técnico y sus riesgos; así, «todos los pueblos tienen un interés común en la protección de los recursos naturales del planeta y en el establecimiento de un equilibrio a largo plazo entre población y recursos» (pág. 13); «dirigir la administración pública en las sociedades de técnica moderna es mucho más difícil que antes» (pág. 27); «el trabajo se ha subdividido en operaciones rutinarias y reiterativas cada vez más simples» (pág. 43); «la técnica moderna ha reducido el mundo... ningún país puede ahora cerrar sus puertas al progreso técnico» (pág. 67).

En alguna ocasión la *Memoria* se debate entre tesis contradictorias, sin que la contradicción se formule con la claridad debida; así resulta incongruente, por ejemplo, que se subraye con tanta energía la importancia de la educación en párrafos varios de la página 47, para sentar a continuación, en la página 49, que «la remuneración y la categoría del trabajador dependen cada vez menos de sus calificaciones, de sus habilidades, de su antigüedad o de su experiencia».

Es muy dudoso que una memoria así concebida responda a la finalidad pensada para la misma en el seno de la Organización Internacional de Trabajo; como es de esperar que la *Conferencia de las Naciones Unidas sobre el medio humano*, que se celebrará en junio de este año, cuente con documentos de mayor enjundia que el capítulo II, *Panorama ecológico*, de la Memoria que se comenta.

M. ALONSO OLEA

MUNNÉ, Federico: *Grupos, masas y sociedades. Introducción sistemática a la sociología general y especial*. Editorial Hispano Europea. Barcelona, 1971; 615 págs.

Federico Munné ha tenido presentes muchas cosas cuando escribía las páginas de este libro —afirma Enrique Martín López en las palabras previas—: el estado actual de la sociología, las dificultades peculiares de los alumnos para comprenderla, el carácter acumulativo de nuestra ciencia, la modestia de sus conclusiones y el alto destino que por la trascendencia de sus temas merece. La sociología española debe saludar en esta obra un esfuerzo, inteligente y sin concesiones, para presentar, en ordenación sistemática, lo que la sociología de hoy alcanza. Vaya por delante nuestro testimonio, y junto a él los mejores deseos y esperanzas.

Mi tendencia hacia una sociología concreta —advierte el autor en el Prefacio— explica el título dado al libro. En esta misma línea procuro conectar sistemáticamente los datos de la realidad social —con especial referencia a España— en el conjunto teórico, el cual recibe su razón de ser de las situaciones y procesos reales, históricos y presentes. Quizá sea un tanto prematura esta simbiosis entre lo teórico y lo empírico, pero es eficiente para la formación integral del científico social, como ha demostrado mi experiencia pedagógica. Por la misma razón doy unas nociones estrictamente básicas sobre demografía, geografía humana y ecología humana, que van como apéndice, no sólo porque tratarlas dentro de la ciencia sociológica, como es usual, me parece hartamente confuso y científicamente poco riguroso.

El texto se divide en catorce capítulos, agrupados en dos partes y complementados por tres apéndices referentes a demografía, a geografía humana y a ecología humana.

La parte primera, *Sociología General*, capítulos I al VI, se inicia con el examen de la Sociología como ciencia, contemplando cuestiones tan sugestivas como son: la determinación de su objeto; psicología, psicología social y sociología; los enfoques metodológicos; las técnicas de la investigación empírica; los hechos sociales como fenómenos sociológicos; la ciencia sociológica y sus caracteres específicos; las ciencias sociales y las ramas especiales de la sociología y ciencias y técnicas auxiliares de la sociología.

A continuación se estudia el comportamiento social, destacando como factores condicionantes de éste: en primer término, los que derivan de nuestra personal constitución biológica y psíquica; en segundo lugar, los que resultan del sistema y de la cultura de los agrupamientos a los que pertenecemos

o con los que nos relacionamos, y, en tercer lugar, están la población, el territorio y el ambiente social.

Más tarde, se considera la estratificación social, y así se advierte que los estratos sociales se encuentran interrelacionados por relaciones de superioridad-inferioridad. La clase alta considera inferior a la clase baja y viceversa, ésta considera superior a aquélla. Hay, por tanto, una jerarquía entre los estratos que estructuran las diferenciaciones colectivas de una sociedad.

Y los tres capítulos finales se dedican al agrupamiento social: los grupos, las masas y las sociedades. Los primeros y las últimas son agrupamientos organizados, mientras que las segundas no lo son. Los grupos, organizados de una manera simple, y de un modo complejo las sociedades, en tanto que es en el seno de estas últimas en donde se dan los fenómenos de masas y de grupos.

La parte segunda, *Sociología Especial*, capítulos VII al XIV, se inicia con el análisis de la sociología especial y las ramas no institucionales de la Sociología, y, así, con respecto a estas últimas, se contemplan: la sociología de la comunicación, del Derecho, Rural y Urbana y sociología de la desorganización o patología social.

A continuación, se exponen cada una de las ramas derivadas de las seis instituciones básicas de la vida social y se concluye con el estudio de la Sociología de la cultura.

Así, se comienza con el estudio de la Sociología de la familia, que se ocupa de esta institución en todos sus aspectos: desde el grupo familiar, el matrimonio y el noviazgo, hasta la filiación y el parentesco. La familia cumple, como institución, dentro de cada sistema societal, cuatro funciones básicas: sexual, procreativa o reproductiva, socializadora y económica.

Al examinar la Sociología de la Educación, se destaca cómo ésta cumple, por lo menos, una doble función social: trata de satisfacer no sólo la necesidad de enseñar las diferentes pautas existentes en una sociedad, sino también la necesidad de regular de este modo el comportamiento de los miembros de la misma. En el primer aspecto, la educación es la manifestación institucionalizada del fenómeno de la sociabilización; en el segundo aspecto, la educación es un importante medio de control social.

Al estudiar la Sociología económica, se manifiesta que esta rama sociológica no se interesa por los problemas técnicos de la economía, sino por el fenómeno económico como institución social. Investiga las pautas internas y externas, los roles y posiciones sociales, los estratos y los fenómenos de agrupamiento derivados de las necesidades y la actividad económicas.

Al contemplar la Sociología política, se afirma que debido al doble carácter

dominante y supremo del poder político, la institución política se relaciona fuertemente con todas las restantes instituciones sociales.

En cuanto a la Sociología de la religión, se afirma que no se ocupa de la verdad o de la falsedad de la religión o de una religión determinada. El científico social debe abstenerse de emitir juicios de valor al respecto y limitarse al estudio del hecho religioso como una manifestación más de las múltiples que ofrece la compleja vida social.

Al estudiar la Sociología del tiempo libre, se pone de relieve que para comprender el carácter institucional de éste es aconsejable examinar sus aspectos analíticos. Estos nos mostrarán que, a pesar de ser «libre» este tiempo, y que cada uno puede disponer de él como quiera, esto no es de un modo absoluto, sino que esta libertad está configurada por unos requisitos y tiende a ajustarse a unas pautas, más o menos condicionadas y condicionantes, para poder así satisfacer la necesidad social a que responde la institución que examinamos.

Por último, al exponer la Sociología de la cultura, se afirma que la cultura es un conjunto de modos de solución de los distintos problemas con que se enfrenta cada sociedad.

Por nuestra parte, sólo hemos de afirmar que el juicio que nos merece la obra comentada coincide plenamente con la autorizada opinión del profesor Martín López, que inicia esta reseña, por lo que no es necesario añadir nada más.

J. CARRASCO BELINCHÓN

MARISTANY, Jaime: *Planeamiento de la carrera del personal*. Editores Asociados, Buenos Aires, 1970; 179 págs.

He creído que lo verdaderamente útil para los demás —afirma el autor en la introducción— sería un libro donde se tratara el tema de una manera completa pero simple, dando ejemplos concretos y formas de cómo hacer las cosas.

El texto se divide en nueve capítulos y una Introducción, precedidos de un Prólogo de Oscar Carbone.

En el capítulo I, *El desarrollo de personal*, se afirma que éste tiene tres finalidades principales: mejor aprovechamiento de los recursos humanos de la empresa; colaborar a la satisfacción del personal y colaborar a la realización del individuo.

Las funciones básicas que hacen al desarrollo del personal son cuatro: el

ingreso, la retribución, la formación y el movimiento del personal en la organización.

El capítulo II, *Planeamiento de carrera*, define a éste como técnica de Administración de Personal que estudia los problemas relativos a la continuidad en el mejor aprovechamiento de los recursos humanos en la empresa.

Convencer a las Jefaturas que Planeamiento es un servicio que presta Administración de Personal que está en la empresa para colaborar con ellos y no para «sacarles secretos», es una delicada tarea en la que deben reunirse: apoyo de la alta dirección; adecuada explicación de los fines de planeamiento y de sus políticas; capacitación sobre el tema en los cursos de Administración de Personal y Habilitación en el responsable de planeamiento. Estos cuatro elementos en marcha lograrán que las jefaturas de todas las áreas colaboren con planeamiento y éste, puesto en acción, les podrá demostrar su utilidad. Una vez demostrada ésta, la relación será fluida y positiva.

En el capítulo III, *Técnicas del planeamiento de carrera*, se examinan el inventario de personal, el standard de puesto y el profesiograma.

Lo que en esencia buscamos a través de un inventario de personal, a los efectos del planeamiento, es conocer el nivel de estudios y la experiencia de cada empleado.

El standard de puesto es el perfil de éste. Se entiende por perfil la expresión del conjunto de las cualidades que definen una cosa o una persona.

El profesiograma es un análisis detallado de un puesto a través del cual se busca encontrar el tipo y nivel de aptitudes que se requieren para su óptimo desarrollo. Para ello se fijan áreas de aptitudes: sensoriales, psicomotrices, mentales, caracteriales y se eligen los factores que de ellas resultan más convenientes.

En los capítulos IV al VII, se examinan diversas *técnicas de planeamiento*, y así se comienza con la exposición de la referente a la calificación, que tiene por objetivo valorar cada una de las personas que componen un grupo, y cuyas ventajas se refieren al campo de las comunicaciones, al de las remuneraciones y al del planeamiento propiamente dichos. A continuación se indican los sistemas de calificación, así como también el procedimiento de aplicación, el que requiere como cuestión previa, por una parte, que la Administración de Personal esté convencida de que tiene que promover tal sistema y, por otra, una vez convencida de esta necesidad, debe estudiar cuál es el sistema que más conviene a las necesidades de la empresa.

Y finalmente, se consideran los instrumentos de representación gráfica de la calificación.

En el capítulo VIII, *La dinámica del planeamiento*, se destaca como cues-



ción primordial, la de la dosificación de los candidatos, por cuanto la mala dosificación produce dos efectos perturbadores principales: frustración del personal y pérdida del mismo. A continuación se examina lo trascendente que es el establecer vínculos entre la empresa y la Universidad en orden a la incorporación de personal competente, y se concluye con la consideración de los aspectos presupuestarios y de control.

En el capítulo final, se exponen diversos ejemplos de cómo se plantean las cosas cuando se aplican algunas técnicas de planeamiento menos conocidas. Es decir, visualizar el resultado del estudio que se propone en los capítulos precedentes.

En definitiva, la obra que reseñamos constituye un texto de iniciación sobre aspectos concretos de la Administración de Personal. En sus páginas puede encontrar el lector el punto de partida para estudios más completos y más profundos.

J. CARRASCO BELINCHÓN

NADER, Ralph; BOND, Julián; ALLEN, Iván; RUDD, Mark; CHISHOLM, Shirley; GOLDEN, Harry; OSBORNE, William: *The Rape of the Powerless*, ed. por William Osborne. Gordon & Breach. Nueva York, 1971.

En este volumen, editado por el profesor de Ética Social de la Universidad de Atlanta William Osborne, se recogen los trabajos presentados al Simposium que tuvo lugar en 1971 en la Universidad de Atlanta con el fin de dar cuenta, desde una perspectiva crítica y fuera de los cauces tradicionales de la enseñanza universitaria, los más importantes problemas sociales que en la actualidad tiene planteada la sociedad norteamericana. Buena parte del interés de estos trabajos radica en el hecho de que los autores invitados a este Simposium poseen una amplia y reconocida experiencia en el campo de los conflictos sociales, sin que estén relacionados con un *status* profesoral o académico.

Como es sabido, en los últimos años se han agudizado los conflictos sociales en U. S. A., protagonizados —principalmente— por la población negra y otras minorías étnicas no-blancas residentes en este país. Ellos constituyen el grupo de los desasistidos, de los explotados por los propios norteamericanos. La situación de la comunidad negra es particularmente grave; no comparable con la de otros pueblos oprimidos. La explotación sistemática de que es objeto se traduce en unas condiciones de vida que han sido previamente minimizadas por los compatriotas blancos.

De esta suerte, la idea de «tercer mundo» debe referirse no sólo a los países

de bajo desarrollo industrial, generalmente localizados en Latinoamérica, África y parte de Asia, sino también a la población negra (o mejor, no-blanca) de Estados Unidos. Los autores analizan aquí con gran objetividad las limitaciones culturales, religiosas y político-sociales de que es objeto este «tercer mundo» que está ubicado en el seno del país más rico del mundo.

Las contradicciones del imperialismo norteamericano son múltiples y sus consecuencias muy graves. En el interior del país aumenta el desempleo; la salud pública no recibe la ayuda económica necesaria; la educación de los trabajadores es inadecuada; las viviendas, insuficientes, mientras la industria militar en general recibe presupuestos cada vez más elevados. A la faceta interna del imperialismo le corresponde una faceta externa; la guerra de Vietnam y el control militar de los pueblos subdesarrollados, cuyas riquezas son las que sostienen al imperio americano. El negro norteamericano es utilizado masivamente como peón de esta estrategia militar, puesto que sus oportunidades de trabajo se canalizan en esta fabulosa «industria».

El malestar de los estudiantes es interpretado como una manifestación más del fenómeno de descontento que causa esta sociedad imperialista. Tanto el movimiento negro como los grupos universitarios en rebelión pretenden una sola cosa: acabar con la explotación a que está sometida una gran parte de los ciudadanos norteamericanos.

Por la claridad y fidelidad a la realidad de las exposiciones, esta obra constituye un documento de gran valor para la comprensión del problema social norteamericano en su conjunto, así como para la búsqueda de las soluciones que todo sociólogo debe esforzarse en aportar a los problemas de su tiempo.

MARÍA DEL CARMEN PAREDES MARTÍN

O. C. D. E.: *Fluctuations de l'emploi et la politique de main-d'oeuvre*. Documents préparés pour une Conférence Internationale. Paris, 1971.

La Conferencia Internacional sobre las Fluctuaciones del Empleo y la Política de Mano de Obra, organizada por la O. C. D. E., que se celebró en Londres en febrero de 1969, tuvo por objeto el estudio de las medidas y de los medios que dentro de una política activa de empleo permiten prever, prevenir o combatir, con la mayor rapidez y precisión posibles, la aparición del paro producido como consecuencia de una política anti inflacionista.

La atención estuvo centrada especialmente en la experiencia sufrida en los años 1966 a 1968, cuando a consecuencia de la acción de los poderes públicos

de varios países, tendente a frenar la inflación y a restaurar la balanza de pagos, se produjo una disminución en el nivel de empleo. El tema central de la Conferencia, y de los documentos y comunicaciones que en esta obra se recogen, fue la aplicación de las medidas necesarias para reducir los efectos perjudiciales de dicha política anti inflacionista.

Una simple descripción de los títulos y autores de las comunicaciones aportadas permiten conocer con mayor exactitud que cualquier comentario el contenido y las directrices de la citada Conferencia. Estas comunicaciones fueron las siguientes: «Leçons à tirer de la récession observée en Europe en 1966-68», par Jaques Delors; «La politique de l'emploi: Evolution récente en Allemagne», par W. Steinjan; «La politique de l'emploi: Evolution récente au Royaume-Uni», par Derek Robinson; «Etude de l'action rapide de la politique suédoise sur le marché du travail», par Ragnar Schlman; «Les fluctuations de l'emploi et la politique de main-d'oeuvre; Expérience récente des États-Unis», par Albert Rees; «Contribution d'une politique active de main-d'oeuvre à la solution du dilemme entre inflation et chômage», par Rudolf Meidner; «Application en temps opportun de programmes d'emplois compensatoires en cas d'excédent de main-d'oeuvre», par Thomas Lachs; «Mesures visant à encourager la mobilité géographique», par Mario Milano; «Les programmes de formation en tant qu'instrument de régulation de l'emploi», par H. Hakanson; «Le problème des groupes spéciaux susceptibles de rencontrer des difficultés dans une économie équilibrée», par Rolf Weber; «Le maintien des revenus en période de récession», par G. L. Reid; «Adaptación du Service public de l'emploi à l'évolution du marché du travail», par Reidar Danielsen; «Problèmes de coopération», par Sir Denis Barnes.

Resulta evidente que aunque las experiencias y los métodos hayan sido distintos, según las peculiaridades propias de cada país, es posible extraer algunas consideraciones de tipo general.

Cabe en primer lugar preguntarse si existe un dilema insalvable entre inflación y paro, o, dicho de otra forma, si toda política deflacionista lleva consigo un aumento en el paro. Ha de tenerse en cuenta que las expresiones «Estabilidad de precios» y «Equilibrio económico», si bien pueden presentarse formalmente como fines de la política económica, no son más, fundamentalmente, que un medio para alcanzar objetivos más elevados; por el contrario, «El pleno empleo» constituye una finalidad por sí mismo, y mientras continuemos incluidos en el principio ético, según el cual el trabajo es el principal elemento estructural de la vida y la organización socio-económica de un país. Para salvar el aparente dilema, la Conferencia se mostró partidaria de una serie de medidas, entre ellas, la modificación de los sistemas de retribución, la descentralización de los procesos

de negociación colectiva, una nueva política por parte de los Sindicatos y una política de mano de obra selectiva.

La experiencia que han producido las recesiones cíclicas de 1958-1959 y 1966-1968 demuestra que la adopción y preparación de medidas anticíclicas exigen demasiado tiempo en perjuicio de su eficacia, por lo que deben perfeccionarse las políticas automáticas de estabilización. Junto a ello es necesario corregir los defectos de estructura, si la mano de obra tiende a trasladarse a las regiones de mayor desarrollo industrial, debe procurarse una política de subvenciones y exenciones que fomente la creación de nuevas industrias y servicios en las regiones más deprimidas. Ello constituye, desde luego, una medida a largo plazo, pero que dará sus frutos cuando la coyuntura exija, o las circunstancias produzcan, una recesión económica.

Ante una reducción de la demanda, las empresas reaccionan, generalmente, reduciendo el número de horas trabajadas. Si la recesión se agrava las empresas tienden a disminuir el número de empleados llegando al despido, y conservando aquel grupo de obreros que por su calificación o experiencia son imprescindibles y pueden ser en su día el núcleo necesario sobre el cual se produzca la admisión de nuevo personal. Ante esta situación no cabe más que la intervención del Estado asegurando a los parados sus niveles de ingresos, que se estima debe igualar al menos los dos tercios de los ingresos ordinarios. Se aconseja, incluso, una modificación cíclica de los niveles de prestaciones y de la duración de los mismos.

Se destaca la importancia de las medidas fiscales, adoptadas con la rapidez necesaria, para evitar el aumento del paro en situaciones de recesión. Un sistema adecuado de desgravaciones debe ser escogido en función de su influencia estimulante sobre determinadas regiones, ramas de la industria o incluso empresas seleccionadas. Naturalmente, ello exige un perfecto conocimiento de la realidad económica por parte de los Gobiernos y la necesaria flexibilidad del poder legislativo. Resulta evidente que para actuar con eficacia en una situación cíclica de recesión, desde un punto de vista fiscal, no puede perderse el tiempo esperando de las Cámaras Legislativas las oportunas autorizaciones.

Las desgravaciones fiscales sobre los beneficios reinvertidos tienen el inconveniente, si se trata de un impuesto progresivo, de no ofrecer interés más que para las empresas que obtienen precisamente beneficios elevados, ya que las empresas en situación marginal no se verán afectadas por este tipo de medidas. Se estimó preferible acudir a una fórmula de subvenciones directas a la inversión y de préstamos a largo plazo y pequeño interés en favor de aquellas empresas que están dispuestas a aumentar sus inversiones en períodos de reflexión.

Este sistema provocaría una reacción positiva por parte del mayor número de empresas y como consecuencia una disminución del número de parados.

Se aprecia claramente, en todas las comunicaciones aportadas, que no han perdido su valor las medidas tradicionales. Así se aconseja la adopción de «Programas compensatorios», especialmente el incremento de las obras públicas. Ciertos trabajos públicos deben ser suspendidos en los períodos de reactivación, en que existe una fuerte demanda de mano de obra, para proceder a su continuación en los momentos de recesión. Junto a ello nuevas ideas, tales como la creación de puestos suplementarios en los organismos oficiales destinados a satisfacer servicios públicos ordinarios, como método de absorción del personal más cualificado.

En definitiva, estamos en presencia de una obra de extraordinaria importancia. La situación económica en nuestros días exige por parte de todos el conocimiento de las experiencias sufridas por los países europeos y el éxito o fracaso de las medidas adoptadas, especialmente cuando la perspectiva que nos dan los meses transcurridos desde febrero de 1969 nos permite apreciar con sentido crítico la eficacia de los programas utilizados.

MANUEL F. MARÍN ARIAS

O. C. D. E.: *L'emploi des Femmes*. París, 1970; 423 págs.

Ya desde 1964 la O. C. D. E. organizó entre los países miembros una encuesta sobre las condiciones de trabajo de las mujeres con responsabilidades familiares, con objeto de poder adoptar las medidas necesarias que pudieran mejorar la situación de las mismas. Otros estudios ya publicados por la O. C. D. E. contribuyeron al adecuado conocimiento de los problemas que plantea el empleo femenino y las medidas necesarias para resolverlos.

Como consecuencia de todo ello y a petición del Comité sindical Consultivo se celebró en París, del 26 al 29 de noviembre de 1968 un Seminario cuyos estudios y conclusiones se recogen en la presente obra. Participaron en el mismo Austria, Dinamarca, Francia, Irlanda, Italia, Noruega, delegados del Consejo de la Confederación Mundial del Trabajo, de la Confederación Internacional de Sindicatos Libres y observadores de la U. N. E. S. C. O.

Resulta indudable en nuestros días que la mujer ha superado el marco estrictamente familiar a que se vio relegada durante generaciones. La existencia de familias muy numerosas obligaba a la mujer a dedicar todo su tiempo a la educación de los hijos, sin que existieran instituciones adecuadas que pudieran permitir la realización de otros trabajos.

En nuestros días se producen una amplia gama de circunstancias que alteran completamente la situación tradicional. En primer lugar, las familias se han reducido y las perspectivas de vida aumentado. Las nuevas técnicas de producción han mejorado las condiciones de trabajo que ya no exige una base de fuerza física. La mujer casi se ha equiparado al hombre en preparación, piénsese que en Francia el 43 por 100 de los efectivos de la enseñanza superior son precisamente alumnas. Todo ello supone una importantísima participación femenina en el mundo laboral, en Austria y Alemania Federal el tanto por ciento de mujeres empleadas de más de 15 años sobrepasa el 40 por 100, si sitúa entre el 35 y el 40 por 100 en Francia y el Reino Unido, y se aproxima al 30 por 100 en Suecia e Irlanda. Esta proporción varía indudablemente según las circunstancias familiares, así en Francia y en 1962, el 47 por 100 de las mujeres casadas sin ningún hijo a su cargo (menores de 17 años) ejercían una actividad profesional, esta proporción era del 40 por 100 para las que tenían un solo hijo a su cuidado, y disminuía al 26 por 100 para las que tenían dos o más.

Si observamos la distribución de la mano de obra femenina entre los distintos sectores económicos vemos por ejemplo en el Reino Unido solamente el 1 por 100 se encuadraba en 1961 en el sector primario, el 37 por 100 en el secundario y el 62 por 100 en el sector terciario; proporción que para el mismo año era en Italia del 35 por 100, 31 por 100 y 34 por 100. Parece posible afirmar que 10 años después el sector terciario haya aumentado las proporciones señaladas.

Ahora bien, aún en nuestros días e incluso para los países más avanzados, parece indudable que la mujer no se encuentre en una situación de igualdad respecto al hombre ante las condiciones de trabajo, y no nos referimos naturalmente a aquéllas desigualdades exigidas por la propia naturaleza y condiciones del sexo femenino, sino a las que son meros vestigios de antiguas normas discriminatorias. Así por ejemplo las llamadas «cláusulas de celibato» subsisten en numerosos países, y no por proteger a la familia, sino para evitar a la empresa soportar cargas suplementarias en caso de maternidad. Existe sin embargo unanimidad, sobre el hecho de que tales cláusulas son legalmente insostenibles en nuestros días. Un problema importante surge de la legislación fiscal. En la mayoría de los países de la O. C. D. E. el marido y la mujer deben hacer una declaración conjunta y sumar sus ingresos para calcular la base imponible a efectos de los Impuestos de naturaleza directa, al ser tipo progresivo una parte importante de los ingresos de la esposa resulta absorbida por el Fisco, lo que tiende evidentemente a reducir el deseo de la mujer de ejercer una profesión.

Otra circunstancia desfavorable estriba en el hecho constatado de que

la mujer tiene menos oportunidades que el hombre para recibir una adecuada formación profesional, especialmente en el sector secundario, lo que obliga a las jóvenes a orientarse en la búsqueda de trabajos de tipo esencialmente administrativos ajenos en ocasiones a la vocación propia. Igualmente, la sociedad no ha aceptado todavía el hecho de que una mujer pueda ejercer una profesión con las mismas posibilidades de éxito que el hombre, así se ha constatado entre los países de la O. C. D. E. que «una mujer ingeniero, por ejemplo, tiene menos facilidades para colocarse que un hombre y ciertos puestos le son sistemáticamente rehusados».

Un tema trascendental es el de las diferencias de salarios. Los países del Mercado Común han ratificado el artículo 119 del Tratado de Roma que establece el principio de igualdad entre los salarios masculinos y femeninos, principio ratificado por la resolución de la Conferencia de Estados Miembros de la O. C. E. de 30 de diciembre de 1961. Sin embargo la realidad no responde a la legalidad; salvo en la Administración Pública, el salario medio femenino es en todos los países miembros de la O. C. D. E. netamente inferior al masculino y «existen numerosos artificios jurídicos y contractuales que permiten clasificar el trabajo femenino en categorías inferiores y por consiguiente menos retribuidas». No es de extrañar, por tanto, que se afirme en la obra que comentamos que «después de esta descripción, que puede parecer un poco pesimista, pero que hemos tenido tan objetiva y completa como fuera posible, de la situación de la mano de obra femenina en la mayor parte de los países de la O. C. D. E., lo importante sea buscar aquéllas mejoras que deben ser aportadas a esta situación, para que la igualdad de los hombres y las mujeres respecto a las condiciones de trabajo llegue a ser una realidad».

El cuadro de medidas a adoptar es indudablemente complejo. En cuanto a aquéllas que se derivan de la necesidad de proteger a la mujer por razón de la maternidad, se afirma que siendo ésta una «función social» no deben ser las empresas las que soporten toda la carga, sino que ésta debe ser, al menos parcialmente, absorbida y financiada por la colectividad, y ello en base al argumento totalmente irrefutable de que «si las mujeres cesaran de tener hijos no habría ni sociedad ni problemas de trabajo femenino o masculino».

Ninguna decisión firme se ha adoptado respecto al prohibir el trabajo nocturno para la mano de obra femenina. Sin embargo fueron conclusiones firmes el compromiso de mejorar la formación profesional de la mujer, mejorar las condiciones de trabajo, respetar las peculiaridades propias del sexo femenino y por último, respetar y fomentar el deseo de la mayoría de las mujeres, en particular las casadas, de participar en la vida económica de cada país.

Ahora bien, si las declaraciones programáticas suelen ser en todos los terre-

nos tan perfectas como ineficaces, es la realidad económica la que impone sus duras condiciones. El ciclo económico tiene una decisiva importancia en la participación de la mujer en las actividades económicas. La realidad demuestra que las mujeres constituyen la reserva del mercado de trabajo, de la que se hace uso en períodos de expansión y se prescinde en los casos de recesión. Socialmente se estima que el hombre es el sostén de la familia y que por lo tanto la mujer debe ser despedida antes que aquél cuando una coyuntura económica en baja así lo exija. Sin embargo, resulta curioso que las estadísticas no sean explícitas sobre la materia, ya que las cifras relativas al paro se refieren al porcentaje de trabajadores sindicados y un gran número de mujeres no están afiliadas a las Organizaciones Sindicales.

Esta circunstancia hace que los mismos Sindicatos no hayan actuado en la debida forma en defensa de la situación laboral de la mano de obra femenina, y esta situación no variará mientras no se intensifique la sindicalización de la mujer, especialmente en los sectores no industriales.

Se trata en definitiva de una obra cuya lectura resulta obligada incluso para los no especializados en las materias laborales. Las experiencias y conclusiones de los países miembros de la O. C. D. E. ofrecen una amplia gama de sugerencias aprovechables, salvando todas las distancias que se quieran, para nuestro país. Únicamente es de lamentar que los datos estadísticos no sean todo lo actuales que podría pedirse, en vista a conocer cual ha sido la evolución y la eficacia de las medias adoptadas.

MANUEL MARÍN ARIAS

PÉREZ GRACIA, José: *Iniciación al Cooperativismo*. Zaragoza, 1971; 186 págs.

Comienza el autor por analizar los fines del hombre, la evolución de la sociedad, para situarnos en la sociedad moderna.

Consecuencias positivas de la revolución industrial en el orden económico, son el gran aumento de producción de mercancías, la aplicación del capital, la mayor actividad comercial, la aparición de las instituciones bancarias y de crédito, que constituyen el medio ideal para infundir espíritu de empresa en la nueva organización económica; estima el autor que las potencias financieras son los soportes de la nueva sociedad, que limitan el antiguo poderío señorial.

Entre las consecuencias sociales, se citan el paso de la civilización agraria a la urbana: el crecimiento de la población con la aparición de los problemas de la sociedad moderna.



En el aspecto intelectual, la revolución industrial produce la difusión de la información, y de la cultura tipificada, ésta conforme a las nuevas técnicas.

Como factores negativos del nuevo fenómeno destaca, la tensión nerviosa que ocasiona la vida urbana, frente a la vida rural anterior, y sobre toda la conversión del hombre en un engranaje de la maquinaria industrial, en un siervo del sistema económico. Conforme a la ideología liberal, la contratación de obreros no se sujeta a otra regla que «la ley de la oferta y de la demanda», y como la oferta es mayor que la demanda, la libertad del obrero no tiene respaldo económico; de ahí se deduce su explotación y miseria. Ello origina con el tiempo, la lucha de clases, promovida por el proletariado contra la burguesía.

Expone las características del capitalismo y del comunismo y frente a estos sistemas se propugna por el cooperativismo; ni el predominio del capital sobre el trabajo, como establece el capitalismo, ni la propiedad de todas las fuentes de producción en manos del Estado como pretende el marxismo; sino poner el capital al servicio del trabajo en una sociedad cooperativa.

El cooperativismo puede ser la tercera solución que afanosamente buscan los pueblos, frente a la disyuntiva capitalismo-comunismo.

Presenta al cooperativismo como fórmula ideal de asociación y desarrolla los supuestos sociales y económicos de la cooperación, cuya conjunción y equilibrio son necesarios.

Estudia, la evolución del movimiento cooperativo desde Owen, Fourier, Rochdale hasta Rainffeisen, Gide y Fauquet; los principios cooperativos, y la posición de la Iglesia y del Estado ante este movimiento.

Posteriormente se desentraña el concepto de cooperativa, su naturaleza y caracteres, y su clasificación en cooperativa del campo, del mar, de artesanía, industriales, de viviendas, de consumo, escolares y de crédito, con las notas salientes de cada una de ellas.

Se continúa con el estudio del ordenamiento jurídico de las cooperativas, con su estatuto fiscal y la legislación española aplicable, con una referencia a la Obra Sindical de Cooperación.

Finaliza la obra con el tema de la gestión de las cooperativas, y su control económico, así como con la publicidad de la Ley de Cooperación, el Reglamento para su aplicación, y el Estatuto Fiscal de las Cooperativas.

Si en una empresa cualquiera, el control económico es necesario y está justificado, con mayor razón en una cooperativa, toda vez que debe informarse ampliamente a los Organos rectores, y a través de ellos a los propios socios, que son en definitiva quienes con su actividad prestada a la cooperativa, han influido en el resultado económico de la gestión.

No olvidemos que, a veces, por un deficiente control económico, nos encontramos con quiebras de cooperativas, bien planteadas y es que, como advierte el autor, es perfectamente lícito tomar todas las precauciones precisas para proteger la buena marcha de la cooperativa, y fijar un número de condiciones previas a su funcionamiento.

Una selecta bibliografía, y el Índice de materias, completan este buen manual sobre el cooperativismo que tanto interés sigue despertando en nuestro tiempo.

MIGUEL FAGOAGA

SANTIN DÍAZ, Enrique: *La empresa en el Derecho Laboral*. Madrid, 1971; 67 págs.

Se recoge en esta obra una conferencia pronunciada por el autor en la Escuela de Mandos Intermedios «San Fernando».

En realidad la publicación supera el marco de su título y recoge la Legislación que en todos los campos del Derecho se relaciona con la Institución Empresarial, condensándose lo que tanto el profesional como el profano en cuestiones jurídicas podrían encontrar con esfuerzo en la interminable lista de títulos que en el campo jurídico laboral hay publicados. La aportación personal del autor se ha limitado, por lo tanto, en la difícil tarea de acopio de datos y su correspondiente ordenación sistemática que proporciona una eficaz medio de consulta.

La empresa, nacida en el ámbito de la economía como unidad de producción, es contemplada por el Derecho y elevada a la categoría jurídica, sin que por el momento se haya podido lograr un concepto unitario, ya que las distintas ramas del ordenamiento jurídico han acotado aquellos aspectos parciales que interesaban para su peculiar tratamiento y regulación.

Así, de las ya conocidas definiciones o afirmaciones de nuestras Leyes Fundamentales, pueden extraerse una serie de principios: La empresa como unidad de producción, como comunidad de aportaciones, como jerarquía y como subordinada a los intereses de la Nación y a las exigencias del bien común.

En el Derecho privado, y especialmente en el Derecho Mercantil la Doctrina ha intentado penetrar en la naturaleza jurídica de la empresa en una serie de teorías que el autor clasifica en unitarias y atomísticas, subdividiendo las primeras en tesis patrimonialistas (la empresa como patrimonio separado, como universalidad de hecho o de Derecho) y espiritualistas (la empresa como organización y como sujeto de Derecho).

En el Derecho Laboral se recoge el concepto legal de empresa en la Ley de Contrato de Trabajo y en el Decreto de 11 de septiembre de 1953 por el que se aprueba el Reglamento de los Jurados de Empresa.

En cuanto a la Seguridad Social, el autor examina detalladamente la consideración de empresario tanto a efectos del Régimen General, como en los Regímenes Especiales (agrario, trabajadores del mar, minería del carbón y representantes de comercio).

Con minuciosidad se estudia los derechos y obligaciones de la empresa: Poder de dirección y disciplinario, propiedad sobre las invenciones de explotación y de servicio, reintegro de lo percibido en vacaciones, vivienda en relación con el contrato de trabajo, derechos en relación con los terrenos cedidos para cultivo, derecho a exigir la diligencia del trabajador, indemnización por daños, devolución de instrumentos de trabajo, fidelidad, conducta privada que afecta al trabajo, secreto profesional, prohibición de concurrencia, etc. Especial consideración se efectúa del Derecho de opción por despido improcedente en base al análisis de la Ley de Procedimiento Laboral y demás disposiciones concordantes.

Bajo la rúbrica de «otros derechos de la empresa» se estudian: La facultad de promover Convenios Colectivos Sindicales, de colaborar en la gestión del Régimen General de la Seguridad Social y los incentivos a las empresas que empleen trabajadores mayores de cuarenta años.

En cuanto a las obligaciones de la empresa, se estudian por separado las derivadas del Contrato de Trabajo, y las que tienen su base en distintas normas especiales. Entre estas últimas las obligaciones de inscribirse en el Registro de Empresas, de tener Reglamento de Régimen Interior, de establecer Economatos Laborales, de organizar los servicios médicos, de constituir Jurado de Empresa, de formación profesional, etc.

La última parte de la obra se dedica al estudio de las normas legales que afectan a la responsabilidad civil y penal de la Empresa en los casos de cesión, venta o traspaso, de incumplimiento de las normas de Seguridad Social y de actividades fraudulentas en la contratación y empleo de los trabajadores. Igualmente se estudia las normas legales y la Doctrina tanto del Tribunal Supremo como del Tribunal Central de Trabajo para los supuestos de crisis.

Se trata por tanto, como ya indicamos, de una síntesis doctrinal y legislativa, certeramente comentada y actualizada, que resulta de inapreciable valor tanto para el trabajador como para el empresario.

MANUEL MARÍN ARIAS

SARDINA PÁRAMO, Juan Antonio: *El cooperativismo en Galicia*. Porto y Cía. Santiago de Compostela, 1971; 213 págs.

La Biblioteca Hispánica de Filosofía del Derecho publica esta obra realista, equilibrada, crítica y constructiva, «independiente de los criterios oficiales como de las demagogias fáciles», guiada tan sólo por el amor a Galicia, por la fidelidad a la doctrina social católica tradicional, y por el deseo de conocer la verdad; y fiel a su programa de ayuda y estímulo a los jóvenes valores.

Este trabajo de Juan Antonio Sardina Páramo fue galardonado con el Primer premio del Concurso de Trabajos de Alumnos, en el curso 1969-1970, convocado por la Facultad de Derecho de la Universidad de Santiago de Compostela.

En la justificación del tema, comienza el autor por constatar que el análisis marxista de la realidad, del que se sirven en gran medida los modernos investigadores de lo social, prescindiendo de su validez en términos generales, quizá no valga para Galicia, en donde fenómenos como el de «clase» no tienen una manifestación lo suficientemente hiriente como para constituir una disgregación social que trascienda a todos los órdenes de la vida en comunidad, y que Galicia tiene una serie de peculiaridades sociológicas que hacen que todo problema social tenga una manifestación distinta, aun coincidiendo que sea el mismo su fundamento.

Presenta, asimismo, una serie de condicionantes técnicos y humanos que plantean una problemática peculiar a todo sistema económico que en ella se implante. Baste recordar su geografía.

El capítulo II está dedicado a los principios de cooperación; su entronque con el tema social, la posible solución al problema de la alienación en la actual economía, su fin económico, la implicación libre en la cooperación, la ayuda del Estado en virtud de su acción subsidiaria, el espíritu cooperativista, etc.

En el capítulo III se aborda el problema de Galicia como región subdesarrollada, con los principales problemas económicos y sociales, motivo de preocupación. Se hace una referencia a la impronta psicológica del hombre gallego, y a los factores positivos de Galicia bajo este punto de vista.

A continuación, en el capítulo IV, se ofrece una visión panorámica de cuáles han sido y son las manifestaciones concretas del cooperativismo en Galicia, y en el capítulo V se examina la viabilidad del cooperativismo en esta región, las premisas necesarias para la misma, y para que, aun admitiendo su viabilidad, pueda decirse que es fructífero; la soluciones que ofrece, cuál es la forma de llevarse a cabo, y algunos problemas relacionados con ella.

Como resumen de la obra, y siguiendo al autor, diremos que el cooperativismo en aquella región se presenta como tarea a realizar, sin gran tradición y sin demasiada experiencia.

Las cooperativas del campo, que realizan la venta de sus productos, acusan un destacado auge, tal vez por el apoyo estatal para la creación de cooperativas y los beneficios que les otorga; este cooperativismo ha contribuido a la elevación del nivel de vida del campesinado.

El cooperativismo a que nos referimos no se presenta, por sus propugnadores, como enfrentado con la empresa capitalista, sino como poseedor de un cierto carisma, de ciertas peculiaridades que hacen de él una institución que estará por encima de la realidad económica, y que en la práctica se lanza en términos discretos a la competencia con el sistema capitalista; hasta ahora ha tenido la característica, muy acusada, de ofrecerse como instrumento de redención, y nada más. Por todo ello, se sugiere que en las empresas cooperativas fuertes se incremente la labor social.

En el sentido que antecede se afirma que debe ser meta de la cooperación poder abandonar un día la gloriosa apariencia de redentora de los pobres, de los oprimidos, y establecerse como el sistema económico-social de un pueblo.

Se constata también la inexistencia de un auténtico espíritu cooperativo, y por eso es necesaria la mentalización para aceptar un sistema mejor de estructuración de la realidad económico-social; por eso los auxilios del Estado actualmente son ineludibles, pero hay que evitar que éstos sean el único móvil de las cooperativas.

Mejorará el cooperativismo gallego cuando se intensifique el cultivo de las tierras y aumente el patrimonio pecuario de cada familia.

El emprender ciclos completos de producción lleva aparejada la desaparición de la actuación abusiva de muchos intermediarios y la constitución de un mercado en el que se hayan suprimido los viejos defectos, y en el que el campesino pueda hacer valer las condiciones que le interesan.

También el cooperativismo en aquella región puede y debe proporcionar centros de convivencia culturales y recreativos, y promocionar empresas grandes que suponen múltiples ventajas, y promover la modernización del campo, la formación profesional de sus socios, y una buena técnica jurídica en las actividades cooperativas; todo ello implica la formación de buenos líderes de la cooperación.

Con respecto a problemas más concretos, se presentan las siguientes directrices:

Es conveniente conseguir lo más posible la difusión de la propiedad privada, haciendo que cada campesino sea dueño de las tierras que trabaja, y eli-

minando, por tanto, factores de un posible desinterés. Hay que concebir la producción como tendente a obtener la máxima utilidad razonable de los recursos, y no como la utilización de los recursos, razonable o no, hasta donde baste para cubrir las necesidades y aspiraciones propias.

En relación con las cooperativas de trabajo comunitario de la tierra, la impresión se presenta como favorable en lo que se refiere a la teoría, pero en lo que concierne a la práctica suiza la formación jurídica, y otras consideraciones le lleven al autor a ver una luz roja. En las cooperativas de este tipo han de reconocerse elementales garantías de seguridad de actuación libre.

Sobre la acción concertada del ganado vacuno, se estima que es necesario reducir las unidades de explotación para hacerlas accesibles a cualquier unidad económica de dimensiones normales, o que puedan considerarse tales en Galicia.

Por lo que se refiere a las cooperativas de crédito, se hace sentar que son el adecuado vehículo de financiación privada del resto de las cooperativas, y en consecuencia, debe de estimularse su creación y ensanchamiento.

Las cooperativas del mar se muestran inexistentes, incluso en la solicitud de créditos específicamente cooperativos, y los pescadores no aprovechan los créditos ordinarios, dado que no son favorables.

Las cooperativas de consumo han de ser promovidas en relación con las clases más bien humildes y artículos necesarios.

Las cooperativas de artesano tienen gran interés como garantía de conservación del artesanado, de gloriosa tradición.

Las cooperativas de viviendas deben ser fomentadas, y aumentadas, si se tiene en cuenta la necesidad acuciante existente.

Como resumen final, se afirma que el cooperativismo —tarea que se realiza en Galicia, con la aceptación casi masiva de los gallegos, incorporados en buen número— cuenta con unas condiciones apropiadas para su puesta en práctica, y se presenta como solución de los problemas fundamentales de la vida económico-social de Galicia, respaldado por una rica tradición de trabajo en común y respondiendo plenamente a las más modernas exigencias de desarrollo y promoción humana.

Unos índices, general y de autores, completan este valioso estudio de Juan Antonio Sardina Páramo, que enriquece la Biblioteca Hispánica de Filosofía del Derecho, dirigida con tanto acierto por el profesor de la Universidad de Santiago, Francisco Puy.

MIGUEL FAGOAGA

VERGARA, José María: *La Organización Científica del Trabajo ¿Ciencia o ideología?* Editorial Fontanella. Barcelona, 1971; 205 págs.

El presente estudio —nos dice el autor en la Introducción— tiene unos objetivos concretos y limitados: pretende únicamente analizar el valor científico de la Organización Científica del Trabajo, tal como ésta se enseña y practica en la industria, así como discutir y detectar la función que en la práctica social y en el marco de la lucha de clases ejercen las técnicas básicas de la citada Organización Científica.

Con tal finalidad —añade— he elegido tres técnicas centrales: el cronometraje y los sistemas de tiempos predeterminados, la valoración de puestos de trabajo y los sistemas de remuneración por rendimiento, tal como son presentadas por los manuales correspondientes y se aplican en la práctica. El repaso no es, pues, exhaustivo; no obstante, es probable que las conclusiones a las que se llega no carezcan de interés ni significación: las dos primeras técnicas son precisamente las que tienen como objetivo central la medición de la cantidad y calidad del trabajo y la remuneración por rendimiento sintetiza a menudo las recetas prácticas de la Organización del Trabajo y resume toda una concepción psicológica del comportamiento obrero.

El texto se divide en cinco capítulos, precedidos de una Introducción y complementados con tres anexos.

El capítulo I, «Origen y desarrollo de la Organización del Trabajo», se centra principalmente en el estudio del taylorismo: su origen y evolución; afirmando que su difusión bajo la forma de «organización científica del trabajo» halla su explicación en necesidades internas del capitalismo en los países más avanzados llegando a su fase monopolista, en unas condiciones en las que la ampliación de los mercados hacía posible las grandes series, de modo que resultaba posible la introducción de máquinas-herramientas especializadas, cuya difusión masiva provocó el desarrollo numérico de los obreros especializados, todo lo cual colocaba los problemas de preparación y de organización del trabajo en el centro de los problemas en el interior de las fábricas capitalistas.

En el capítulo II, «La medida del trabajo», se estudia el aspecto de medición del tiempo necesario, prescindiendo de la mejora de métodos, centrandose la atención en los dos procedimientos básicos: el cronometraje y los sistemas de tiempos predeterminados.

Las conclusiones a las que llega el autor son desfavorables: en definitiva, afirma, constatamos que cuando no existe un control o una contratación colectiva existe un regateo informal o individual —aunque sometido a la presión

y el control del grupo obrero—, lo cual confirma, una vez más, la falta de valor científico de las técnicas de medida del trabajo.

En el capítulo III, «La valoración de puestos de trabajo», se efectúa un análisis de las técnicas que se emplean para llevar a cabo la misma. Y el juicio que se formula es igualmente negativo. Y así, se considera que desde la perspectiva de su finalidad esencial, dichos sistemas merecen críticas sustanciales. Lo que empieza como análisis de las exigencias de los distintos puestos de trabajo se transforma en una valoración de los trabajadores que ocupan aquéllos, mediante la introducción de una ponderación formulada generalmente de modo totalmente subjetivo y la negación de todo patrimonio profesional, incorporado a los trabajadores. Esta sustitución es particularmente grave cuando se valoran puestos de trabajo que no ocupan a pleno tiempo.

La valoración de puestos de trabajo pretende, pues, valorar científicamente puestos, pero en definitiva establece subjetiva y no científicamente la remuneración relativa de los diversos grupos de trabajadores, finalidad que, por otra parte, se reconoce también, de modo explícito y contradictorio.

En el capítulo IV, «Las primas: la remuneración por rendimiento», se analizan aquéllas como uno de los componentes del salario directo; las que constituyen una de las recetas más difundidas y típicas de la Organización Científica del Trabajo y cuya aplicación se halla en estrecha relación con la utilización de las técnicas de medida del trabajo.

Se subraya la vinculación de ésta con los sistemas de salarios por rendimiento y, como consecuencia, la actitud de los trabajadores ante los mismos.

Por otra parte, se destaca el carácter simplista del modelo de comportamiento de los trabajadores implícita o explícitamente expuesto en la teoría convencional de los salarios por rendimiento. Igualmente, se destaca la complejidad de las motivaciones, especialmente las componentes no económicas, no individualistas y a medio plazo.

Por último, se indican los grandes rasgos de la evolución de la práctica de los sistemas de remuneración por rendimiento, destacando que la evolución general de las formas de organización del trabajo barre las bases en las que se ha fundamentado su difusión. La evolución tecnológica converge con las frecuentes reivindicaciones de los trabajadores orientadas hacia la reducción de la importancia de las primas o bien su supresión.

En el capítulo V, «La Organización Científica del Trabajo: ¿Ciencia o Ideología?», se comienza distinguiendo tres componentes en aquélla, considerada globalmente: un enfoque analítico; unas aportaciones científicas, de base rigurosamente experimental, relativas a diversos aspectos del proceso de trabajo, pero generalmente relacionadas con la fisiología del trabajo, pero que no se



agotan con ésta; y unas contribuciones pseudocientíficas, que son, precisamente, las que reclaman con mayor insistencia el reconocimiento de su valor científico.

En segundo término, se considera la función ideológica de la Organización Científica del Trabajo, estimando que consiste en intentar legitimar las decisiones de la autoridad patronal, cubriéndolas con el prestigio de lo científico; consiste —dicho de otro modo— en reformar un sistema de autoridad patronal, legitimando las decisiones que ésta toma en materia de organización del trabajo.

Y, por último, se afirma que una racionalización del trabajo que tenga en cuenta las exigencias humanas en su totalidad —es decir, que se centre no sólo en los objetos producidos y en los métodos operativos, sino también en el humano de producir— está por hacer y tiene además unos presupuestos institucionales muy exigentes y rigurosos. Su consecución implica una tarea mucho más amplia y radical que el necesario desarrollo de una nueva ciencia del trabajo.

Finalmente, los anexos se refieren, respectivamente, a los métodos de medida de los tiempos de trabajo —cronometraje y sistemas de tiempos predeterminados—; a la valoración de puestos de trabajo por asignación de puntos por factor y a los sistemas de remuneración por rendimiento.

En conclusión, podemos afirmar por nuestra parte que el presente texto ofrece el interés de brindar un análisis crítico de la temática examinada, en el que el mérito principal radica en sustentar una posición diametralmente opuesta a la que es habitual en la doctrina, con lo cual provoca una reflexión en torno a la posición correcta. No hay duda que ante la tesis expuesta, serán muchos los detractores, pero también existirán los defensores de ella, que la acogerán con entusiasmo.

J. CARRASCO BELINCHÓN