

Recensiones

ALONSO OLEA, Manuel: *Derecho del Trabajo*. 2.^a edición revisada. Universidad Complutense, Sección de Publicaciones de la Facultad de Derecho. Madrid, 1973; 622 págs.

La gran personalidad de publicista del profesor Alonso Olea acomete la ardua empresa de editar volúmenes de esta disciplina: del Derecho del trabajo; el que ahora vamos a comentar tiene sus precedentes en tres anteriores, publicados en 1968, 1969 y 1971, titulados: *Introducción al Derecho del Trabajo*, *Derecho Procesal del Trabajo* y *Derecho del Trabajo* (1.^a edición). En esta nueva edición se incluyen capítulos relativos al Derecho de los Sindicatos (capítulos 23 y 24) y se modifican los textos de los capítulos ahora con los números 8, 21 y 41.

De la amplia temática que el volumen contiene (denso contenido que estimamos requiere la denominación de «Tratado Fundamental de Derecho del Trabajo», que seguramente la modestia del autor ha eludido), únicamente trataremos aquí las cuestiones que consideramos de principal interés o de mayor actualidad, puesto que no es posible que comentemos la totalidad de los cuarenta y dos amplios capítulos de que consta el libro.

En la moderna sociología española uno de los temas de más palpitante actualidad, y también de mayor preocupación en los respectivos Departamentos Ministeriales, es, sin duda alguna, el de la Empresa. Problemática de la que, por cierto, el autor se ha ocupado específicamente, que sepamos, en tres trabajos: «La cogestión en los países anglosajones», «La Empresa desde el punto de vista de lo social» y «El futuro de la participación en la gestión». No nos extraña, por tanto, que el tema sea de su preferencia y dominio, al menos nos parece, y que pueda llegar a toda clase de brillantes puntualizaciones y definiciones, relativas a la Empresa y al empresario, desde distintos puntos de vista y de forma clara y precisa y que detalladamente estudie las denominadas instituciones de participación: Comités de Empresa y cogestión.

La definición de empresario, como persona natural, es formulada por Alonso Olea del modo siguiente:

«El empresario es la persona natural o jurídica, parte en el contrato de trabajo que en virtud de éste hace suyos originariamente los frutos del trabajo contractualmente prestado, obligándose a remunerarlos.»

También figura en el libro la definición del empresario como persona jurídica :

«Jurídicamente el empresario es pura y simplemente una de las partes del contrato de trabajo frente a la que se asume la obligación de trabajar por la otra parte, y que asume a su vez respecto de ésta la obligación de remunerar.»

Se advierte que el concepto fundamental de Empresa pertenece más al terreno económico que al jurídico, y, no obstante, se da en el volumen la siguiente noción jurídica de aquélla, completando así este cuadro definitorio :

«La Empresa es una agrupación de personas que, controlando bienes o servicios, tiene por finalidad la producción de bienes o servicios para un mercado.»

Para el autor, el régimen de Comisiones de Empresas normalmente se caracteriza de la siguiente forma :

— Por la marginalidad, respecto de la central de la Empresa, de las actividades de que se ocupan y la especificidad y concreción de éstas.

— Por el carácter «normalmente», se insiste, voluntario, de su constitución, derivado de la voluntariedad misma de la actividad de que se ocupan.

— Sobre todo porque, aunque su constitución sea obligatoria, carecen de poderes decisorios, manteniéndose en el terreno del informe o del consejo; más aún, y aquí quizá está lo esencial, cuando sus funciones se generalizan ni siquiera tienen un derecho estricto a conocer de, o ser informadas sobre materias determinadas; dicho de otra forma: carecen de «competencia» en sentido estricto.

Entiende Alonso Olea que los Jurados de Empresa pueden ser caracterizados, principalmente, con las siguientes notas :

-- Decididamente, el Jurado debe su existencia a una norma estatal.

-- El Jurado tiene una competencia en sentido estricto; necesariamente tiene que conocer de determinadas materias.

-- Esta competencia es general y no marginal; se refiere a la Empresa como tal y a sus finalidades y funciones básicas, sin perjuicio de que tenga o pueda tener también competencias específicas.

-- Pero sigue siendo su intervención la propia de quien asesora o informa, no de quien participa en la decisión.

Asimismo, el autor estima que la representación del personal en los Consejos de Administración, más concretamente que el régimen de codirección, codecisión o cogestión, que de estas tres formas viene denominándose, se halla configurado en la forma que a continuación se indica:

-- Los representantes de los trabajadores acceden al estamento directivo, y si la Empresa adopta la forma de sociedad pública o privada, a los consejos o colegios a los que está confiada la administración y gestión.

-- Consiguientemente, participación no ya por vía de consejo o informe sino por la decisión en la gestión de la Empresa; participan con otros que treen sus poderes de otras fuentes, fundamentalmente de los titulares del patrimonio de la Empresa (accionistas privados, Estado); por tanto, coparticipación o cogestión es su misión, de ahí el nombre de la institución.

Precisamente porque la cogestión se entiende referida a la Empresa que se gestiona y por los trabajadores que en ella laboran, es posible que ésta se haya llevado a cabo tanto en países del campo socialista como en los del ámbito capitalista.

De las naciones de economía capitalista debe destacarse, de manera especial, a la República Federal Alemana que, con su ley de Codecisión (*Mitbestimmungsgesetz*), de 21 de mayo de 1951, implanta un sistema brillante, original y socialmente avanzado que ha logrado cubrir etapas que, en conjunto, hay que considerar como decididamente favorables y positivas, puesto que tal modalidad de participación ha logrado, según indica Alfonso Klein, robustecer el sentido social en los patronos, suavizar las pugnas entre empresarios y trabajadores y que se produzcan, comparativamente con otros países similares, escasas huelgas en Alemania Occidental.

Asimismo, en el libro se recuerda que el sistema ha sido establecido en las economías socializadas y de control central. Casos típicos son los constituidos por Checoslovaquia, Hungría, Polonia, U. R. S. S. y, sobre todo, por Yugoslavia; país este último que, como indica Alonso Olea, tiene un régimen especial, singularmente interesante. Al igual que sucede en el aspecto político, en la estructuración institucional de la Empresa, dicha nación muestra independencia y originalidad en relación con los vigentes sistemas de cogestión en los demás países marxistas de la Europa Oriental. El régimen de participación yugoslavo, señalan los especialistas Nicole Desjardins y George Lassere, establece peculiares especialidades en la Empresa en el juego de un socialismo democrático y descentralizado; pretendiendo, además, conciliar la autoridad de la Empresa y el restablecimiento parcial de la libre concurrencia con los principios de la propiedad pública de los medios de producción y planificación.

También se hace en el libro una interesante incursión sobre el tema del poder de dirección: es la obligación que sobre el empresario pesa o el deber general de éste de proteger al trabajador, cualitativamente diferenciado del de remunerar el trabajo, del salario, concepto al que luego nos referimos. En el volumen se enumeran unas cuantas obligaciones específicas del empresario, en torno al poder de dirección, a tenor de lo siguiente:

-- Que las mencionadas obligaciones específicas son derivaciones o manifestaciones de una obligación general; esta es la que llamamos «deber de protección».

-- Que este deber de protección no surge de la nada ni, naturalmente, viene impuesto por la propiación de los frutos del trabajo del otro, puesto que ésta queda atendida con la obligación de remunerarlos; el deber de protección nace de que el trabajo debe ser prestado de una cierta manera y con sujeción a unas ciertas órdenes cuya fuente es el empresario; de que éste tiene un «poder directivo» sobre la relación de trabajo.

-- Que este poder de dirección no ya fundamenta el deber de protección sino también el «poder de trabajo disciplinario», sin el cual aquél sería una mera autoridad moral sin sanción jurídicamente eficaz; así como la «responsabilidad general» del empresario, frente a los terceros y frente al propio trabajador, por las consecuencias de los actos que éste ha ejecutado cumpliendo con sus directivas.

Así, pues, el concepto del poder de dirección es definido por Alonso Olea como la facultad o derecho potestativo que confiere al empresario el contrato

de trabajo, de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecutar el trabajo.

Con esto ya entramos en las anunciadas cuestiones de las prestaciones del empresario y del concepto del salario. En el libro se recuerda que del contrato de trabajo se derivan obligaciones recíprocas y que la prestación es el contenido de la obligación; cada parte tiene derecho a las prestaciones de la otra, y la obligación de cada una de ellas engendra el deber correlativo de la otra y, con una prestación (derecho y obligación a la vez) se corresponde otra (también con la doble vertiente de obligación y derecho). Existe correspondencia entre la prestación básica del trabajador (trabajar) y la prestación básica del empresario (remunerar el trabajo prestado), de dar el salario; pero lo definitorio del salario, para Alonso Olea, no es la cosa que se da y recibe, que puede ser de tipo muy diverso según la clase de salario, ni el hecho o acto de darla o recibirla, sino el título en virtud del cual se da y se recibe la cosa: el salario se da como contenido u objeto de la prestación del empresario en cumplimiento de su obligación básica de remunerar el trabajo, y se recibe por el trabajador como contraprestación de su trabajo. La noción legal corresponde, por supuesto, a la aludida acepción doctrinal.

Dada la gran movilidad de los trabajadores de un país a otro, el de emigración y el de inmigración, tienen un interés ajustable, por la vía del convenio internacional, mediante el que se regulen las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de los emigrantes, aparte de que pueden surgir conflictos de normas sólo solventadas a través de reglas o criterios de Derecho internacional, por lo que el autor estima lógica la floración del internacionalismo, en materia laboral, de los últimos tiempos.

El Tratado de Versalles, en su Parte XIII, crea una Organización Internacional del Trabajo (O. I. T.). Actualmente forma un organismo especializado «vinculado» a las Naciones Unidas, cuya «Constitución», aprobada en 1919, sustancialmente revisada por la «Declaración de Filadelfia», de 1944, con la misión de mejorar aquellas condiciones de trabajo que por el grado de injusticia, miseria y privaciones que entrañan para gran número de personas, y por el descontento que en consecuencia causan, constituyen una amenaza para la paz y la armonía universales. Forman parte de la Organización más de ciento veinte Estados, España entre ellos, que es un país activamente colaborador, con el mayor número de convenios internacionales ratificados.

Citémos ahora otro organismo especializado que, con sede en Ginebra y vinculación a la O. I. T. tiene una misión específica y separada de la de ésta. Aludimos a la Asociación Internacional de Seguridad Social (A. I. S. S.), fundada en 1927 (aunque hasta 1947 llevó el nombre de Conferencia Internacional de la Mutualidad y de los Seguros Sociales —C. I. M. A. S.—), con el fin de cooperar, en el plano internacional, en la defensa, en la promoción

y en el desarrollo de la Seguridad Social en el mundo entero, para su perfeccionamiento técnico y administrativo.

Tras de este análisis de las organizaciones internacionales sobre la materia, el autor estima obligado una referencia a la organización interior y estudia los órganos de la Administración del Estado español sobre el particular, con objeto de que el volumen no quede incompleto en materias de competencia laboral. Una breve síntesis figura seguidamente:

Al Ministerio de Trabajo, creado por Decreto de 8 de mayo de 1920, se le atribuye el ordenamiento, dirección y ejecución de la política de Gobierno en cuanto a:

- Conocimiento y desarrollo de la energía laboral del país.
- Estudio y regulación de las condiciones en que se desenvuelven las relaciones de trabajo.
- Ordenación y desarrollo de la Seguridad Social.

A continuación se enumeran, por este orden, aunque en el libro se analizan competencias y funciones, los organismos autónomos, con personalidad jurídica propia, sometidos a vigilancia y tutela del Ministerio de Trabajo:

- Instituto Nacional de Previsión.
- Instituto Social de la Marina.
- Servicio de Reaseguros de Accidentes de Trabajo y Caja de Compensación de Reaseguro de Mutualidades Laborales.
- Servicios de Mutualidades Laborales.
- Instituto Español de Emigración.
- Universidades Laborales.
- Patronato del Fondo Nacional de Protección del Trabajo.
- Organización de Trabajos Portuarios.
- Servicio de Publicaciones.

En suma: conociendo la ejemplar entrega y el entusiasmo inagotable del profesor Alonso Olea por las tareas docentes, no debe extrañar que, pensando en los alumnos universitarios que cursan esta disciplina, haya pretendido, y conseguido, facilitarles, en sucesivas y mejoradas ediciones, estos instrumentos de trabajo, que, por lo que afecta al representado por el libro cuyo comentario concluimos, para nosotros no existe duda alguna de que es de gran utilidad al estudioso de esta rama del Derecho.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

AMORÓS, Narciso, y MARÍN, Manuel: *Hacienda Pública*. Editorial de Derecho Financiero. Madrid, 1973; 278 págs.

Este excelente tratado de Hacienda pública, escrito principalmente con fines docentes, recoge sistemáticamente los principales temas que constituyen la base de la disciplina analizada, con una bibliografía cuidadosamente seleccionada y de primera actualidad.

Los temas comprendidos en las diferentes lecciones son los siguientes:

- Concepto de la Hacienda pública.
- La actividad financiera como medio de satisfacción de las necesidades públicas.
- Teorías explicativas de la actividad financiera.
- Interpretaciones políticas y sociológicas de la actividad financiera.
- Problemas metodológicos de la ciencia de la Hacienda.
- Sociología financiera. Instituciones financieras: el presupuesto del Estado.
- Dinámica del gasto público; sus efectos económicos. El gasto público y la política fiscal. El sector público en la economía nacional.

Desde el punto de vista de la política social queremos adentrarnos en aquellas cuestiones que más pueden acaparar nuestra atención.

Siguiendo a H. Dalton se incluyen en los gastos públicos aquéllos de carácter social, como la educación, los seguros sociales, los subsidios a la producción, al consumo, etc., que coincide con la clasificación de la O. N. U., al considerar como servicios sociales la educación, la sanidad, la Seguridad Social y otros servicios análogos.

Es evidente que el gasto del Estado se presenta hoy día también como un elemento de redistribución de la renta que obliga a los que tienen más en beneficio de los que tienen menos.

Por consiguiente, y en aras de la justicia distributiva, los niveles de renta inferior son los más favorecidos, aunque igualmente encuentren sus ventajas aquéllos que disfrutan de rentas de mayores patrimonios.

El gasto público contribuye también al incremento de la capacidad productiva y al aliciente e incentivo del desarrollo económico, pero es necesario vigilar sus impactos, sobre todo pensando en sus efectos inflacionistas. Ad-

vierte Barrere que la inflación es consecuencia del mal reparto entre inversión y consumo.

Los gastos públicos comprenden una gran parte de los llamados gastos sociales, destinados a satisfacer estos objetivos, bien invertidos en bienes o en servicios.

Según los autores, los gastos en educación, vivienda, sanidad, etc., se justifican por sí mismos, pero producen una serie de resultados en la economía que es necesario examinar.

Todos aquellos gastos que se empleen en mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y su preparación técnica, no cabe duda que presuponen un incremento en la productividad.

Pero siempre será conveniente enjuiciar su eficacia económica.

Como advierte el profesor Stéfani, si se mejora la calidad de la mano de obra, es necesario que sea reclamada esa mano de obra calificada por el desarrollo económico, si no se podría producir un paro en ese determinado sector de la producción por un exceso de trabajadores calificados.

De todos modos, y en esa orientación, habría que distinguir entre los gastos que mejoran la eficacia física del trabajador de aquéllos que mejoran la eficacia profesional.

Asimismo, se exigirán distintas medidas impositivas, según se trate o no de países subdesarrollados y que tengan abundancia o escasez de mano de obra.

Amorós y Marín tratan con gran prudencia estas cuestiones económicas y sociales, y citan a Fuentes Quintana, quien distingue tres funciones principales dentro del presupuesto del sector público: 1.^a Satisfacer las necesidades públicas. 2.^a Redistribuir la renta nacional; y 3.^a Contribuir a la estabilidad económica. El mantener este justo equilibrio en la gerencia del bien común, es condición que evidencia a un buen hacendista.

Nadie puede poner en tela de juicio que el Estado debe corregir las desigualdades en la distribución de las rentas, por medio de la acción correctora de los ingresos y gastos públicos.

Para ello es necesario conocer :

a) La distribución personal, es decir, cómo la renta se distribuye entre los diferentes individuos o grupos sociales.

b) La distribución funcional que alude a la forma en que la renta nacional se reparte según las retribuciones obtenidas por los diferentes sectores de la producción; y

c) La distribución espacial que expresa la forma o manera en que la renta nacional se distribuye por regiones o zonas.

Cuadros y gráficos estadísticos completan este manual de auténtico interés para todos aquellos que tengan que abordar cuestiones hacendísticas.

MIGUEL FAGOAGA

DURÁN, María Angeles: *El trabajo de la mujer en España* (Estudio Sociológico). Editorial Tecnos. Madrid, 1972; 252 págs.

Esta obra, presentada por Enrique Martín López, catedrático de Sociología de la Universidad de Barcelona, contiene los siguientes capítulos: I. Sociología del trabajo femenino. II. Demografía y trabajo femenino. III. El sector agrícola. IV. El sector industrial. V. El sector servicio. VI. Instrucción y ocupación. VII. Las emigrantes. VIII. Las universitarias. IX. Predicción del empleo femenino.

Como ya indica su título, se realiza a lo largo de sus páginas un verdadero análisis sociológico del trabajo de la mujer en España, que permite observar cómo la situación de las mujeres en el mercado del trabajo se ha modificado profundamente en los últimos años, siendo varios los factores que han influido en ello: 1. Históricos (tales como las guerras y la disminución de la natalidad). 2. Técnicos y económicos (ya no es precisa la fuerza física para desarrollar muchos empleos). 3. Sociales (campañas feministas, conquista del voto, etcétera)).

En España esta incorporación ha sido menor en relación con el resto de Europa, debido, entre otras causas, a la educación elemental española que ha impulsado los papeles considerados tradicionalmente como femeninos y, también, a un derecho del voto no conseguido sino «concedido».

En el aspecto jurídico, es de destacar la influencia que el pensamiento autoritario tradicional tiene en la configuración de las leyes españolas. El papel de la mujer en el hogar es exaltado y su participación en las tareas extra-hogareñas se tolera solamente como un mal menor.

El capítulo «Demografía y trabajo femenino» nos ofrece un porcentaje de mujeres que trabajan en España de un 11 por 100 (pág. 75); porcentaje que coincide prácticamente con el suministrado por el informe sociológico de FOESSA, de 1966, y el informe DATA para la Confederación de las Cajas de Ahorros. Interesa destacar también que la edad en que mayor número

de mujeres trabajan es la comprendida entre los veinte y veinticuatro años.

El matrimonio y la natalidad operan negativamente sobre el trabajo femenino, sobre todo si se trata de un trabajo fijo sujeto a jornada determinada.

En una encuesta llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estudios Demográficos de Francia, sobre condiciones de vida de la mujer rural, se llegó, entre otras, a las siguientes conclusiones. El tiempo de trabajo de la mujer rural está mal delimitado, confundiéndose el doméstico con el agrícola, sin que tengan vacaciones las mujeres agricultoras ni prescindan de su trabajo los días festivos.

La autora llega a parecidas conclusiones para España que, en líneas generales, pueden resumirse del siguiente modo: 1. El trabajo de la mujer agrícola se da en mayor proporción y mayor número de meses en las zonas de regadío. 2. La mayoría de las agricultoras trabajan como medio de ayudar a la familia y carecen de salario, por lo que resulta imposible fijar su remuneración-hora. 3. Si ya existe infraestimación del potencial femenino en las tareas agrícolas, su participación en los cargos directivos o representativos de las corporaciones locales y en la Organización Sindical es insignificante.

Esta situación desventajosa de la mujer en la agricultura se ha intentado remediar con el fomento de la artesanía, remedio que critica la autora diciendo: «Se ha tratado de crear bellos puestos de trabajo para la mujer, trabajos limpios y semihogareños que ninguna estructura económica moderna les puede ofrecer.» De interés es la afirmación crítica siguiente: «Mientras no haya un cambio total en España de la formación profesional femenina, las mujeres españolas seguirán emigrando para ocuparse de trabajos que ya nadie desea en las ciudades o en el resto de Europa.»

En el capítulo dedicado al trabajo femenino en la industria se recogen los resultados de un estudio hecho por M. Guilbert sobre el trabajo de la mujer en la industria de los países occidentales. Según este análisis, las trabajadoras ocupan puestos que no requieren cualificación, no exigen comprensión mecánica ni iniciativa, son, en su mayoría, trabajos manuales de carácter repetitivo y ciclos cortos, siendo en los equipos mixtos la posición femenina subordinada a la de los varones. María Angeles Durán afirma que esta situación es la misma en España, excepto en un menor grado de participación, a pesar de no haber datos en los censos para que pudiera comprobarse, no obstante los estudios parciales que se han hecho sobre el tema nos demuestran cómo en los puestos no cualificados hay un porcentaje muy alto de mujeres, siendo prácticamente nulo su número en los cargos directivos.

En el estudio que se hace en el libro sobre el sector Servicios, se destaca cómo un número muy importante de trabajadoras se dedican a los empleos de oficina.

Con más amplitud es tratado el servicio doméstico, poniéndose de manifiesto la desaparición de este grupo profesional. Son varias las razones que se dan para explicar este fenómeno, siendo las más importantes para la autora las siguientes: La de ser el *status* de la trabajadora inferior al de los miembros de la familia empleadora, y la constante supervisión sobre el trabajo de la servidora por parte del ama de casa.

E. Sullerot en su libro *Historia y sociología del trabajo femenino* (página 279), refiriéndose a España dice: «Se está creando una especie de proletariado femenino (sirvientas y obreras) que amenazan con formar una clase intermedia más dinámica, en la que las mujeres evolucionarán más rápidamente que las jóvenes de la burguesía.» M. A. Durán no está de acuerdo con dicho planteamiento, afirmando que ese proletariado disminuye cuantitativamente y sus posibilidades de movimiento feminista están ahogadas por una falsa conciencia que les obliga a identificarse con la burguesía, a esforzarse por parecerse a ella, en lugar de luchar por un cambio en la estructura de clases.

En relación a otros servicios, afirma la autora que en la enseñanza superior y profesiones liberales, la participación femenina es casi nula, siendo mucho mayor el número de mujeres funcionarios debido a que los horarios son más cortos y flexibles.

El título VI de la obra se dedica a la correlación existente entre instrucción y ocupación, llegándose a la conclusión de que el papel social de la mujer en España no es causado por su papel ocupacional, sino que se trata de un «*status* derivado» en función de su familia de origen (padre) o de su familia de procreación (marido).

Las mujeres tienen en todos los sectores de la producción un nivel de cualificación inferior al de los varones y su posición en la estructura educativa es más una cuestión de clase social que de discriminación por el sexo.

Las emigrantes suponen para la autora un tema difícil de tratar al no poder dar sobre las mismas un número exacto, pues no existe una contabilidad específica de la población emigrada aparte de la que en su traslado ha sido asistida por el Instituto Español de Emigración; además, la proporción de la emigración asistida respecto a la total es estimada en cuantía diferente por los distintos Organismos; por todo ello se utiliza en el libro un método nuevo.

El capítulo dedicado a las universitarias está basado en la encuesta hecha a la juventud universitaria en 1968-1969, que tenía en cuenta, a su vez, otras encuestas precedentes. Los resultados de la misma ponen de manifiesto que si bien no todas las universitarias pensaban trabajar, sí son favorables a ello

en un número mucho mayor al que consentirían los universitarios para sus mujeres.

Esta diferencia entre las respuestas dadas por varones y mujeres aparece también, aunque era menor, en la encuesta hecha a los hombres franceses sobre el trabajo de las mujeres, publicada en *L'Express*, núm. 1.114, del 13-19 de noviembre de 1972.

No puede desoconocerse que las mujeres que hacen una carrera responden en general a unos valores favorables a la instrucción, al trabajo y, en cierto modo, a la participación social de la mujer.

En el último capítulo del libro se recogen las previsiones de empleo femenino hechas por distintos autores, para países socialistas, Gran Bretaña, Estados Unidos y Francia.

Referente a España son varias las que se han hecho, al final de todas ellas hace la autora la suya propia prediciendo para 1980 un ligero aumento de trabajo femenino entre las mujeres solteras y viudas, manteniéndose constante el porcentaje de casadas que trabajan, explicando a continuación que lo hace «aun a riesgo de equivocarse, pues no se trata de una culminación de este estudio sino de una hipótesis bien cimentada, un incentivo a nuevas investigaciones en el futuro que demuestren que resultó cierta o equivocada nuestra previsión».

MARÍA DEL CARMEN REVUELTO

FOX, Alan: *A Sociology of Work in Industry*, serie «Themes and Issues in Modern Sociology». Collier-Macmillan. Londres, 1971; VI+218 págs.

Recuerda poco este libro a los muchos de titulación similar sobre sociología industrial o sociología del trabajo. El alejamiento respecto de estos proviene de la forma misma como este libro se construye. Mientras que usualmente temas tales como la Empresa, la relación de dependencia del trabajador, la alienación, la dirección y sus poderes, las colectividades de trabajadores aparecen como realidades a estudiar, esto es, como objeto de análisis del sociólogo, aquí tienden a convertirse en instrumentos o medios para el análisis de la realidad misma. Lo que quiere forjar es, en consecuencia, y a un nivel elevado de abstracción, una serie de categorías conceptuales que, presumiblemente, servirán después al sociólogo para sus estudios empíricos. Por lo demás, este carácter del libro, al que efectivamente obedecen casi todas sus páginas, está anunciado formalmente en las primeras líneas de su prólogo:

«El fin primario de este libro es sugerir un esquema teórico para su uso en la reflexión sobre las relaciones de trabajo y sobre las estructuras y mecanismos que las gobiernan y surgen de ellas» (pág. V).

Aceptado como lícito, y no hay por qué no aceptarlo, este punto de partida, y prescindiendo, por tanto, de una crítica, que sería impertinente, en cuanto al plano segundo en que quedan las realidades objeto normal de una sociología del trabajo, se han de subrayar algunas ideas importantes y felices que presiden el enfoque que en este libro se nos ofrece. Una de ellas —resumidamente expuesta muy al principio, en el capítulo I, apartado 3.º, pero sobre la que se insiste una y otra vez con posterioridad, y que de nuevo se recoge como importante en el capítulo VI y final de «Sumario y conclusiones»— es la distinción entre satisfacciones intrínsecas y satisfacciones extrínsecas del trabajo, especialmente del prestado por cuenta ajena al que implícitamente refiere la reflexión; las primeras, dicen del trabajo en sí mismo como actividad humana, que puede en sí ser satisfactorio o serlo más o menos, o ser por completo insatisfactorio; las segundas son las que el hombre obtiene derivadas de o como consecuencia del trabajo, en la atención por medio de éste de sus necesidades elementales, o propias de su nivel cultural, o del período histórico en que vive, o de sus lujos, respecto de los cuales lo que importa no es el trabajo en sí, sino lo que por el trabajo puede obtenerse; dicho de otra forma, *grosso modo* el trabajo es un fin para las satisfacciones intrínsecas y un medio para las extrínsecas. Por lo demás, se insiste también más de una vez en que «la mayoría de los trabajos encarnan una preferencia por los valores del consumidor más que por los del productor... ofreciendo "premios" más extrínsecos que intrínsecos» (página 14).

La distinción parece, efectivamente, de utilidad como instrumento de análisis y, efectivamente, se le saca aquí el máximo partido, pese a que su fundamentación histórica y filosófica en el libro, que se intenta, sea más bien endeble, pues apenas si reposa sobre los trabajos de C. Wright-Mills, señaladamente sobre su *White Collar*, al que hacen numerosas referencias y al que se cita con amplitud.

También es importante en el esquema del libro, especialmente en el largo capítulo V («Conflicto y regulación conjunta», págs. 135 a 181), la distinción entre normas sustantivas, las que regulan el fondo de las relaciones de trabajo, aquello en que el trabajo y las condiciones en que se presta consisten, y las normas llamadas procesales o procedimentales sobre la forma en que deben ser reguladas las relaciones de fondo, así como quién o quiénes deben ostentar el poder regulador y cuáles deben ser, o sean de

hecho, la autoridad que legitime sus decisiones y el poder que las imponga, o las combinaciones varias y mudables de una y otro.

No parece necesario insistir mucho sobre esta distinción tan clara teóricamente, como no sea para señalar que son las normas del segundo tipo las que llevan hacia lo que Fox denomina «La institucionalización de [las situaciones de] conflicto» (págs. 146 y sigs.), y proporcionan, por consiguiente, un mínimo de paz industrial y de discurrir ordenado de los episodios de tensión salvaguardando aquélla. Por lo demás, y con abundantes superlativos, se nos dice que «sin comparación alguna, el cambio más importante en las normas procedimentales... ha sido la difusión casi universal del sistema de convenios colectivos» (pág. 146). De nuevo aquí parece necesario referirse a la debilidad de los soportes de este parecer pues sólo se citan al respecto a Kahn-Freund y a Slichter; mucho y quizá más relevantes, y desde luego más variadas, autoridades podrían haberse traído a colación, aparte de la referencia a la realidad misma de la que se induce la afirmación.

No falta, y esto es frecuente en todos los libros de sociología del trabajo aparecidos desde, pongamos, 1960 en adelante, un tratamiento no muy extenso del problema de alienación (cap. II, 1, págs. 71 y sigs.), presentada básicamente como una cierta situación del trabajador en la organización social que le impide prestar su adhesión al trabajo o a la empresa en que lo realiza, aunque en determinados momentos pueda sentir que sus aspiraciones, en cuanto a las satisfacciones extrínsecas o instrumentales, se consiguen incluso cumplidamente a través de uno y de otra. Páginas más adelante se hace referencia al tema gemelo o conexo de la anomía, con las pertinentes citas de Durkheim, presentada como situación posible de multiplicidad y confusión normativa en virtud de la cual ocurre que realmente no hay ninguna norma clara y unívoca para la regulación de los conflictos y, por tanto, puede decirse que hay una quiebra del sistema social como regulador de conductas (cap. V, 12, págs. 176 y sigs.).

Aunque reiterativa en más de una ocasión, la construcción general del libro es muy aceptable y su lectura fructuosa. Sus páginas finales contienen una bibliografía anotada bastante completa sobre sociología del trabajo, aunque con alguna desproporción en el valor de los numerosos títulos que se recogen, que los comentarios a los mismos en alguna ocasión no pone debidamente de relieve.

M. ALONSO OLEA

HAIRE, M.; GHISELLI, E. E., y PORTER, W.: *Actitudes de los directivos. Estudio transcultural*. Traducción de Daniel VIDAL. Ediciones Marova, S. L. Madrid, 1971; 240 págs.

Este libro trata de un conjunto de facetas de las tendencias propias de los tiempos actuales y de nuestras esperanzas y creencias —advierten los autores en el prefacio—. En primer lugar es un ejemplo de la penetración creciente de las ciencias del comportamiento en los problemas de la dirección de Empresas.

En segundo lugar, los dos temas que han dado forma a todo nuestro trabajo son: la necesidad de un conocimiento internacional y la creencia en ciertos caminos conducentes al conocimiento.

En tercer término, hay que destacar que no hubiera podido llevarse a cabo el estudio sin la colaboración y paciencia de los 3,600 directivos de Empresa que contestaron a nuestras preguntas.

Finalmente, este libro representa únicamente un simple arañazo hecho en la corteza del problema; es un ensayo en lo que concierne a la metodología y solamente una aproximación vacilante en lo que se refiere al contenido. Lo que haya en él de importante se debe, probablemente, al sencillo hecho de que se encuentra entre los primeros pasos dados hacia el establecimiento de un cuerpo empírico y firme de conocimientos, en lo que respecta a la dirección de Empresas en el ámbito internacional. Por ello damos la bienvenida a cualquier investigación posterior que venga a ampliar aquél y a sustituir este trabajo.

El texto se divide en seis capítulos, complementados con cuatro apéndices dedicados, respectivamente, a reproducir el cuestionario empleado en la investigación; análisis de la muestra; intercorrelaciones entre países y grupos y cargas de los factores.

En el capítulo 1.º se da cuenta de que el contenido de la obra es el informe de una investigación acerca de las actitudes de los directivos de Empresa en diferentes países, tratando de averiguar las semejanzas y las diferencias con respecto a sus ideas relativas a la dirección, según los distintos países. A la conclusión que se llega es la de que existe un alto grado de semejanza en las actitudes de los directivos de los países estudiados. Y en cuanto a las diferencias, en una parte importante están asociadas con diferencias nacionales.

El contenido del cuestionario se refiere a tres áreas principales: liderato, la función del directivo de Empresa en su cultura y los motivos que los directivos desean satisfacer en su trabajo y el grado en que tales directivos encuentran haber alcanzado tales satisfacciones.

El capítulo 2.º se ocupa de las actitudes y suposiciones subyacentes a las prácticas de la dirección de Empresas, centradas en los siguientes aspectos: capacidad de los individuos para la iniciativa y la dirección; participación y control interno.

El capítulo 3.º se dedica a las descripciones epistemológicas de la función directiva, en las que se considera el punto principal el significado diferencial ligado a los dos conceptos de *dirigir* y *persuadir*. En cierto sentido, estos dos tipos de acción directiva pueden ser tomados como cúspides de las diferencias básicas en el enfoque de la supervisión, según se siga la moderna teoría o la clásica en relación con la organización. Superficialmente, por lo menos, el concepto *dirigir* implicaría un tipo de mando a los subordinados de carácter un tanto unilateral, una orden apoyada por la autoridad formal del superior. Por otro lado, *persuadir* es un enfoque que implicaría respeto por las ideas, deseos y actitudes de los subordinados.

Las conclusiones de la investigación mostraron que *dirigir* recibía una consideración más positiva por parte de los directivos que *persuadir*.

El capítulo 4.º se refiere a las motivaciones y satisfacciones de los directivos, es decir, a las percepciones de los directivos en cuanto a las necesidades que precisan ser satisfechas a la satisfacción de las mismas y a la importancia que otorgan a las diferentes clases de necesidades.

Las cinco necesidades investigadas, tomando como base el sistema de Maslow, son las de seguridad, sociales, estimación, autonomía y autorrealización.

Las conclusiones obtenidas destacan la importancia relativa superior de la autorrealización y de las necesidades de autonomía para esta muestra internacional de directivos. Parece obvio, desde un punto de vista de la organización, que las Empresas, sea cual fuese el país a que pertenezcan, deben estar preocupadas por la satisfacción de aquellas necesidades de sus directivos. Ambos tipos de necesidades fueron considerados relativamente importantes por los directivos, pero, por lo menos en lo que concierne al tiempo actual, el grado de satisfacción de las mismas no corresponde a las esperanzas manifestadas. Esta separación entre satisfacción alcanzada y satisfacción esperada puede, desde luego, deberse a posibles esperanzas irreales por parte de los directivos, o a una satisfacción inadecuada de las mismas o a una combinación de ambas razones.

En el capítulo 5.º se efectúa una comparación entre los distintos tipos de directivos, tomando como base tres factores: nivel de la posición dentro de la organización (alto o bajo, estableciendo la divisoria en el tercio superior); tamaño de la organización (divisoria quinientos empleados) y edad (divisoria los cuarenta años).

Y una vez que se establecen estos grupos, se pasa a analizar cada uno de los aspectos considerados en los capítulos anteriores, con objeto de deducir las diferencias que se observan en cada uno de dichos grupos.

Y en el capítulo 6.º se reúnen las conclusiones principales de las que podemos destacar las siguientes ideas: en primer término, que los directivos muestran una confianza relativamente pequeña en la capacidad que los demás tienen en lo que respecta a la iniciativa y dirección, pero, y esto es lo sorprendente, con frecuencia se sienten inclinados a asentir a prácticas de dirección que dependen precisamente de aquellas cualidades.

En segundo lugar, la exigencia de autonomía y autorrealización, que corresponde a todos los países, las altas esperanzas de los países menos desarrollados y el relativamente alto nivel de importancia que estos países conceden a la satisfacción de necesidades, tienen implicaciones importantes para la industria, considerada como una institución social.

Y, en último término, el advertir la existencia de agrupamientos culturales de países que pueden ser reconocidos como tales: no se puede considerar la naturaleza de la dirección de Empresas a nivel internacional, sin tener en cuenta este factor.

En definitiva, el informe que se nos brinda ofrece un manifiesto interés no sólo por dar a conocer datos que tienen un acusado valor práctico sino, sobre todo, por cuanto el esquema que se proporciona puede ser el punto de arranque de estudios similares dentro de cada país, que pueden conducir a deducciones trascendentes.

J. CARRASCO BELINCHÓN

LIMA, Albino: *No judiciario trabalhista*. Sugestoes Literarias, S. A. 1.ª edicao. Sao Paulo, 1972; 253 págs.

El profesor de Derecho de Previsión e Higiene del Trabajo de la Facultad de Valença, Albino Lima, en conmemoración al trigésimo aniversario de la creación de la jurisdicción del trabajo en el Brasil en 1 de mayo de 1941, da a la imprenta el libro sobre el cual pergeñamos la presente nota que tiene un eminente carácter práctico y viene escrito, como es lógico en la lengua de Camoens, que puede parecernos a los juristas que empleamos la de Cervantes grandilocuente y barroca a primera vista —como a un portugués parecerá, sin duda, seca y lacónica una obra escrita en castellano—, pero que no cabe

duda tales datos no suponen sino la traducción lingüística de la exuberancia connatural al entrañable pueblo hermano que dejó huella en el idioma.

El libro viene prologado por el «eminente procesalista Luis Antonio da Costa Carvalho, profesor emérito da Universidade do Brasil e grande benemérito da Pontificia Universidade Católica do Río de Janeiro», y viene ampliamente dedicado al magnífico Rector de la Universidad de Sao Paulo, profesor Reall, y a veintisiete eminencias más por un lado, y por otro viene ofrecido en homenaje a los familiares del autor y a doce educadores y profesores, así como a la memoria de otros cinco. De las 251 páginas de la obra 31 vienen ocupadas por pensamientos, palabras de estímulo, orientaciones y juicios de diversas autoridades en materia social, tanto en la cátedra como en la justicia del trabajo como en la administración laboral.

Asimismo y en relación cada uno de los diez trabajos aparecen cortos párrafos de diversos escritores juslaboralistas que el autor conecta con la materia tratada, en razón, sin duda, a las ideas que tales lemas expresan.

Al fin del libro existe un amplio índice bibliográfico de las obras consultadas.

Contiene la obra propiamente dicha una serie de actuaciones ante la justicia de trabajo brasileña en sus distintas instancias —a saber, Juntas de Conciliación y Juicio, Tribunales Regionales, Tribunal Superior de Trabajo—; diez trabajos exactamente, muchos de los cuales en su día fueron escritos forenses del profesor Albino Lima, actuando como abogado ante la justicia laboral brasileña, que dieron lugar a contestaciones de las partes contrarias y a votos particulares y resoluciones ordinatorias y definitivas de los Tribunales que también recoge el libro. El Derecho positivo brasileño, aparte de las cuestiones que arrancan del contrato de trabajo propiamente dicho, somete a la jurisdicción del trabajo, como señalan los profesores Orlando Gomes y Elson Gottschalk, los contratos de obra en los que exista artesano o artífice (art. 632 de la Consolidação das Leis do Trabalho); el instituto de preaviso y las reclamaciones contra instituciones benéficas o recreativas. En la obra del doctor Lima se encuentran supuestos materiales que pudieran servir de ejemplo al respecto, pero fundamentalmente es obra que se refiere a los aspectos procesales del Derecho laboral. Los escritos y actuaciones judiciales en ella recogidos abordan cuestiones relativas a «aliciamiento», rescisión de contratos de artistas; contrato de empresario con Empresa; «marchandage»; médico retribuido por Empresa, nulidad procesal *ab initio*; vendedores con zona exclusiva; viajantes y agentes de comercio y reclamaciones presentadas por órgano sindical.

La obra podría considerarse como una selección y transcripción de pleitos

particularmente significativos desde el punto del Derecho laboral brasileño, tanto material como, sobre todo, procesal.

Resplandece en el trabajo la precisión conceptual y seguridad técnica del autor, en cuyos escritos forenses que cabe calificar de modélicos se contienen, debidamente separados, la exposición fáctica y la valoración jurídica, distinguiéndose en ésta los aspectos procesales y de fondo y esmaltándose con una serie interesantísima de citas jurisprudenciales y doctrinales, no sólo del Derecho brasileño, sino de Tribunales —entre otras, la Sala VI de nuestro Tribunal Supremo— y de autores italianos, franceses y españoles. Aunque el profesor Lima nos diga que su libro no tiene preocupaciones doctrinales o eruditas, lo cierto es que, en general, tienen sus trabajos apoyatura jurisprudencial y doctrinal abundante, bien que la página 66 se confundan las Universidades laborales españolas, considerándoias como una especie de facultades universitarias especializadas en Derecho de Trabajo, mas tal error no es enteramente reprochable al autor, sino que la confusión procede de otro de quien toma la cita.

Ciertamente y a nuestro juicio ha compuesto una obra interesante para conocer la realidad jurisdiccional laboral brasileña, de la que pueden sacar provecho, en primer lugar, los estudiantes brasileños de Derecho procesal del trabajo, para quienes ha de ser de gran valor en seminarios prácticos que complementen la formación teórica adquirida sobre los textos legales y obras doctrinales sobre el Derecho procesal del trabajo, y, en segundo lugar, los abogados y gestores laborales, funcionarios sindicales, etc., quienes, sin duda, han de sacar orientación y fruto del contenido del libro.

Punto y aparte merece el resaltar el interés que tiene la obra para quienes no somos brasileños, pero sentimos curiosidad por los problemas laborales de tan bello y prometedor país. Nos permite a los iuslaboralistas de habla hispana —para quienes la similitud idiomática hace asequible, bien que con algún esfuerzo y a veces sin llegar del todo a captar matices, la lectura y comprensión del libro— asomarnos a la realidad viva y palpitante de la justicia de trabajo brasileña. Sabido es que la llamada escuela realista norteamericana entiende que el Derecho fundamentalmente se encuentra en las decisiones y sentencias de los jueces; sin llegar a identificarnos con tal dirección sí que cabe afirmar el interés que para el conocimiento del Derecho de un país resulta del contacto con la realidad vital de las actividades jurisdiccionales, y en tal sentido, el libro que nos ocupa nos muestra una serie de ejemplos y casos que nos permiten atisbar interesantes y curiosos aspectos del Derecho laboral brasileño vivo y palpitante, tanto en el aspecto material como en el procesal.

Entre los trabajos recogidos en el libro se encuentra uno que, sin duda, ha sido llevado al mismo por el sentido del humor del autor por cuanto en la

página 221 recoge unas alegaciones hechas en verso por un abogado paulista, y así mismo la decisión, escrita también en verso, por la Junta de Conciliación y Juicio correspondiente —la número 20 de Sao Paulo—. Siguiendo tan poética línea y para concluir, pudiéramos decir que: «esta nota-recensión, en este punto termina, con mi felicitación, al doctor Albino Lima».

JOSÉ MARÍA ALVAREZ DE MIRANDA

LÓPEZ MEDEL, Jesús: *Justicia y derecho en la comunidad del trabajo*. Madrid, 1972; 382 págs.

No son frecuentes en nuestra bibliografía los estudios sobre sindicalismo, por eso cualquier aportación que tienda a desentrañar las distintas facetas de este complejo social, político y económico, que ha adquirido nuevas y originales perspectivas en nuestros tiempos, merece una especial atención.

Jesús López Medel, profesor universitario y destacado dirigente sindical, que une en su personalidad tanto la teoría como la *praxis* sindical, es decir, la filosofía jurídica y el realismo operativo, está en situación de poder equilibrar la pasión con el conocimiento para darnos a conocer ese sugestivo y sugerente mundo del trabajo, que cada vez alcanza mayores ámbitos de la sociedad en la que se va produciendo una «mentalización sindical», que se extiende desde las órbitas del poder estatal hasta los más modestos grupos de presión, desde el empresario más poderoso hasta el último trabajador, lo que ha producido «la existencia de un orden sindical como diferenciación sustantiva en el seno de la sociedad, y el reconocimiento por los demás de sus actos y competencias...»

La obra que comentamos —como advierte el autor— no tiene una unidad de contenido sino que éste se constituye por una serie de trabajos que «no guardan siquiera sintonía en espacio y tiempo, ni siquiera uniformidad en el rigor, ocasión o motivo».

No obstante esta declaración, se mantiene una sistemática científica que no podía eludir la categoría universitaria de López Medel y que se basa en la línea común del examen de los valores jurídicos de la comunidad de trabajo, cuya expresión operante es el sindicalismo.

Así, al frente de la obra aparece un estudio preliminar, cuya calificación excede de la acostumbrada categoría de prólogo para constituir una especie de justificación *jus filosófica* de los trabajos que siguen a continuación.

El contenido se divide, o mejor dicho, se clasifica en tres partes. La pri-

mera bajo la rúbrica de «Filosofía de la Comunidad del Trabajo», es fundamentalmente un estudio filosófico de los valores comunitarios, superando la posible contraposición de lo humano y lo comunitario para llegar a la construcción e instrumentación comunitaria del mundo del trabajo, con la fijación de los contornos de la auténtica política de socialización, medida de la superación de los derechos individuales clásicos, por los derechos económicos sociales con participación subsidiaria, pero necesaria, del Estado, y con reconocimiento de su fuente u origen en el trabajo, lo que conduce a la tesis de la unidad y comunidad de la Empresa.

Pero en toda comunidad surge el problema de la paz, en este caso la «paz social», tomada en un sentido dinámico como «tranquilidad creadora en un orden progresivo, la estabilidad y el aseguramiento de las libertades en el marco de las instituciones», en ese juego inestable de libertad y autoridad. Aborda López Medel este tema de la paz social y su instrumentación sociopolítica, con la inevitable secuela del conflicto colectivo y el delito social, temas de indudable sincronización filosófica y práctica.

En la segunda parte, se desciende de los valores filosóficos a los valores jurídicos de la comunidad sindical y del trabajo, mostrándonos el autor su faceta de jurista y experto sindical al analizar el derecho y el orden jurídico-sindical, este último en sus aspectos constitucionales, teleológico, intersindical, interpersonal y formal-instrumental.

La fenomenología sindical es tratada no en forma estática sino en su dinámica sociocultural histórica que obliga a considerar el hecho sindical en cada momento, con su entorno o circunstancia, pudiéndose, entonces, señalar las tendencias de los distintos sistemas. El final de esta segunda parte está dedicado a la aplicación del análisis efectuado al fenómeno sindical español vigente, desde sus orígenes en 1938, hasta la recién estrenada ley Sindical, con una perspectiva de su futuro desarrollo. En esta rápida síntesis habría que destacar el capítulo dedicado a las «personas jurídicas sindicales», tema frondoso de extraordinario interés jurídico, ya que abarca desde la consideración de la figura de la «corporación de Derecho público», a nuestro juicio no utilizada aún en todas sus posibilidades, hasta la personalidad de las asociaciones sindicales de grupos, dentro de la Empresa.

La tercera parte del libro son una serie de breves notas agrupadas bajo los epígrafes de «Trabajo, Empresa, Justicia y Cultura», sin más línea de unión que referirse a temas laborales, como la negociación colectiva, el despido, garantías sindicales, reformas de la Empresa, la Magistratura del Trabajo, Enseñanza profesional, etc.

Como broche final se incluye la emotiva oración de los letrados sindicales

de Toledo al «Señor de la Justicia y del Trabajo», y un artículo periodístico titulado «Mi camisa azul».

No cabe duda que las ideas aportadas por López Medel en esta recopilación de algunos de sus trabajos podrán ser polémicas, porque la materia lo es por sí misma, pero están expuestas y razonadas con el rigor científico que exige la formación filosófico-jurídica del autor y sirven para la mejor comprensión del fenómeno sindical que constituye en el mundo de hoy la base del principal sistema de convivencia. Sólo lamentamos, después de la lectura de este libro en que se señalan problemas, se analizan situaciones, se sugieren soluciones y se idealizan pensamientos, que López Medel no nos ofrezca la obra plenamente elaborada, que de él puede esperarse, que se proyectaría sobre el confusionismo de ideas hoy existentes sobre la filosofía y la realidad sindical.

A. NÚÑEZ - SAMPER

MARTIN BOLTE, Karl: *La sociedad en transformación*. Euramérica, S. A., 1970; 512 págs.

Indica Francisco Murillo en la presentación de esta obra que «... desde el final de la segunda guerra mundial el sociólogo de habla hispana sabe poco de Alemania. En dos sentidos. Primero, sabe poco de la realidad social germana, que, a la postre, constituye la vida de uno de los pueblos más importantes de Europa... el desconocimiento es tanto más grave cuanto que los rasgos demográficos, de masificación y de consumo que se suelen dar como característicos de nuestra cultura acaso logren allí su más pura expresión europea, tratándose de un país de gran desarrollo económico. Todo ello viene a ser consecuencia del segundo sentido de no saber de Alemania a que aludíamos al principio». Reconociendo como cierta esta afirmación, se aprecia fácilmente el interés de la obra que comentamos, ya que la traducción exacta de su título sería *La sociedad alemana en transición*, y su contenido, en parte, nos ofrece el panorama social de este país.

En su primer capítulo, y bajo la rúbrica «El aspecto social de la existencia humana», se plantea cuál es el aspecto del acontecer universal que interesa a la sociología. La obra nos proporciona como respuesta que, en primer lugar, esta rama del saber humano quiere anotar situaciones y problemas que surgen en el marco de la convivencia humana, o sea, la «formación de conceptos». En segundo lugar, la sociología quiere mostrar las relaciones existen-

tes entre las formas sociales y sus variaciones, para poder llegar a conocer el desarrollo de los procesos sociales y, por tanto, poder formular los correspondientes diagnósticos; en definitiva, la «formulación de teorías». Y, por último, la tercera tarea que hoy se plantea a la sociología es analizar y comparar, con sus técnicas específicas de investigación, las estructuras, el desarrollo, la transformación y las relaciones mutuas de cuerpos sociales y de formas sociales.

De ello resulta que se debe considerar la sociología como una ciencia empírica, es decir, que las hipótesis sociológicas se tienen que basar en realidades experimentales y poder ser comprobadas por los especialistas. Igualmente, la sociología debe considerarse como una ciencia analítica que «no nos puede fundamentar cuáles son las mejores formas de convivencia humana en sí, cuáles son los últimos fines a que debe dirigirse». Por tanto, nos encontramos con representaciones valorativas que la sociología puede comprobar y presentar como tales, pero que no puede por sí misma establecer.

Se recogen en la obra, y con la estructura de la misma, los siguientes «principios fundamentales», que vertebran su contenido:

1.º La existencia humana contiene un aspecto social, por lo que el hombre, como ser humano, depende del contacto con otros hombres y se desarrolla en el marco de estos contactos como portador de una cultura.

2.º El hombre, como titular de una posición social, participa en cuerpos sociales a los que le han sido adjudicadas tareas completas y diversas.

3.º En cada cuerpo social se distinguen múltiples procesos sociales, en los que de la manera más variada pueden participar los hombres, los cuerpos sociales y otros elementos.

4.º Dependiendo de la existencia, es decir, de la preponderancia de ciertos elementos sociales, del aspecto y de la coordinación de los más diversos cuerpos sociales, de la armonía estructural y de diferentes fases sociales del cuerpo social, se pueden extraer determinadas estructuras «totales».

5.º Todos los aspectos sociales están sometidos a una transformación o disolución más o menos rápida.

El capítulo segundo está dedicado al estudio de la situación social en la actualidad. Nos interesa destacar para el lector, que se considera que las conductas vitales de la sociedad actual estriban en la tendencia hacia el consumo, la especial orientación del tiempo libre y la conducta durante el ocio, y la:

afirmación del desarrollo y del realismo. Tal vez la parte más interesante de este capítulo reside en su estudio de los «puntos típicos de crisis» de la sociedad actual. La sociedad actual impone al hombre una serie de exigencias que suponen, en muchos casos, una «sobre sollicitación». En palabras de Gehlen, existe una prisa febril en todos los niveles y, por lo tanto, «falta el tiempo suficiente para captar debidamente las impresiones en la conciencia y las impresiones no tamizadas ni aclaradas crean un residuo, un poso, que nos deprime los nervios y el ánimo». Por ello se observa que en determinados casos, el hombre intenta la huida de la responsabilidad personal a la búsqueda de puntos de apoyo, que no lo son en realidad. El autor, tal vez en base a una experiencia histórica vivida y suficientemente conocida por todos, afirma que «en el transcurso histórico de los últimos decenios se ha podido comprobar, desgraciadamente, que la fácil confianza entregada a hombres que proclamaban soluciones positivas con seguridad y convicción, condujo frecuentemente a catástrofes de graves consecuencias».

En el capítulo tercero se estudia «la estructura y desarrollo de la población». Se exponen los problemas que presenta el desarrollo demográfico, la teoría de Malthus, con una especial referencia a Mackenroth, los movimientos demográficos naturales en Alemania, sus migraciones, y los efectos de los cambios y estructuras demográficas. Especial importancia reviste la exposición de las políticas demográficas seguidas en ciertos países, y las consecuencias de las actuales tendencias al urbanismo. Si bien el proceso demográfico es estudiado por numerosas ciencias, se considera que a la sociología le corresponde investigar los elementos y factores determinantes de este proceso, analizar las valoraciones relacionadas con él y tratar de exponer cómo está entramado este proceso con la totalidad del devenir social. El capítulo se completa con diversos cuadros estadísticos.

El capítulo cuarto nos lleva a considerar la gran urbe y el pueblo como tipos de comunidad. Por supuesto que entramos en las conocidas dificultades conceptuales, partiéndose de la distinción entre «comunidad» y «colectividad». Se analiza la gran urbe de la actualidad, y las transformaciones de la familia en nuestros días; pero todo ello desde un punto de vista descriptivo que no acaba de satisfacer.

Más interesante, desde nuestro punto de vista, resulta el capítulo quinto, dedicado a la «Estratificación social». Analizar las formas y motivos de la desigualdad social, es ciertamente una tarea fascinante. El autor, se ve forzado a remontarse a Aristóteles, y a partir de aquí es fácil comprender la exposición doctrinal que debe continuar. A continuación se procede al análisis positivo de los diferentes *status* en la República Federal de Alemania. Se destaca el fallo de los pronósticos de Marx, ya que no se ha producido la

anunciada excisión de la sociedad y la consecuente desaparición de la zona media, sino, por el contrario, una constante expansión de dicha zona. Parece válida la afirmación de que aunque «en la estructura social actual de la República Federal puedan rastrearse aún algunos elementos de la vieja sociedad clasista, hay que afirmar que una interpretación social de carácter global que mantenga la existencia de dos bloques enemigos, con un choque de intereses y una conciencia inconciliable en todos los campos de la existencia, está falseando los elementos dominantes de nuestra estructura social actual».

El autor destaca «que por ahora no se dispone en absoluto de material suficiente para poder hacer afirmaciones sólidas sobre todos los aspectos de la estructura de *status* en la República Federal Alemana». Pero no es esto lo que más nos interesa de su obra, sino la forma en que se muestra cómo el *status* afecta de manera directa a la conducta de las personas.

En definitiva, se trata de una obra importante para el lector español, aun no especializado en temas sociológicos, con una abundante bibliografía de extraordinario interés. Unicamente hay que lamentar la calidad de la traducción, ya que como se advierte en la presentación del libro «a veces se ha vertido demasiado literalmente, olvidando el sentido técnico convencional de ciertos vocablos. Otras, se ha traducido simplemente demasiado, como ocurre con los títulos de algunas obras que debieran haberse dejado en su idioma original».

MANUEL MARÍN ARIAS

NACIONES UNIDAS (Comisión de la condición jurídica y social de la mujer):

Participación de las mujeres en el desarrollo de la comunidad, documento E/CN.6/514/Rev. I. Nueva York, 1972; 76 págs.

Contiene este documento el Informe del Secretario general de las Naciones Unidas —formalmente; por supuesto, el Informe procede de los servicios técnicos y burocráticos de la Organización— a la *Comisión de la condición jurídica y social de la mujer*, una de las Comisiones orgánicas del Consejo económico y social, en cumplimiento de una resolución de ésta, adoptada en el año 1965, en la que efectivamente se pedía al Secretario general que preparase un informe sobre el tema. El presente es un informe definitivo, que fue precedido de otro preliminar elaborado en el año 1967. La fuente básica del informe son las informaciones remitidas por los Estados miembros (por 41 de los Estados miembros), los comentarios de los mismos al informe preliminar

y las respuestas de los organismos especializados de las Naciones Unidas y de alguna organización nacional o internacional no oficial.

Para el desarrollo de la comunidad se acepta la definición adoptada por el Consejo económico y social de las Naciones Unidas, entendiéndose por tal «la expresión ... que designa aquellos procesos en cuya virtud los esfuerzos de una población se suman a los de su Gobierno para mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de las comunidades, integrar a éstas en la vida del país y permitirles contribuir plenamente al progreso nacional» (página 5). Una buena parte del Informe, dicho sea de paso, se destina a este tema general (párrafos 10 a 58, páginas 5 a 19), comenzando a continuación la materia que le es propia, esto es, la participación de la mujer en estos procesos.

El Informe no consigue dar una visión completa ni de conjunto de cuál sea esta participación, ni de cuál deba ser, por más que se insista una y otra vez en qué es o debe ser una participación importante y decisiva; ni se dan datos —salvo algunos más bien anecdóticos de países determinados— ni se expresan ideas claras al respecto, con lo que el informe más parece desarrollar una intuición o una opinión teórica que una noción clara o una realidad concreta. Por lo demás algunos de los defectos de este informe son característicos de los documentos de este tipo, contruidos sobre informaciones parciales y fragmentarias, y no homogéneas entre sí; claro es que este defecto procede de las fuentes de los datos y el propio informe no deja de contener sus críticas al respecto.

Respecto de los países en vías de desarrollo la información es algo más completa y los ejemplos más relevantes, pero sin llegar tampoco a ser de lectura convincente.

En suma, las ideas que el lector pueda tener sobre la materia no quedan aclaradas con la lectura del documento, ni su información ampliada de forma importante. Esto aparte de que el documento tiene algún error editorial incomprensible, dado el general cuidado con que se prepara (por ejemplo, los párrafos 165 a 169 son iguales entre sí, aunque con alguna variante de redacción, posiblemente procedente de las entregas de los traductores distintos de un original de otro idioma). Este carácter de «traducido» del documento, es notorio en la gran pesadez de construcción gramatical en nuestro idioma de muchos de sus pasajes.

En definitiva, un documento este con poca suerte.

M. ALONSO OLEA

PARAMÉS MONTENEGRO, Carlos: *En torno al "menagement"*. Estudios Administrativos. Publicaciones de la Escuela Nacional de Administración Pública. Madrid, 1971; 178 págs.

La complejidad que adquieren los fenómenos de la sociedad actual ha obligado a la aparición de nuevas técnicas para la actuación en sectores en que, hasta ahora, se operaba de forma intuitiva y autodidacta. A esta tendencia no podía escapar el campo de la gestión administrativa en general, tanto pública como privada, cuyas modernas técnicas se planifican y concretan en el llamado *menagement*.

Carlos Paramés, secretario general de la Escuela Nacional de Administración de Alcalá de Henares, con su experiencia doctrinal y práctica, nacional y extranjera, sobre el tema, trata de aproximarnos al mismo, de una manera sencilla y clara, pues el exceso de literatura ha ocasionado que se den por supuestas las cuestiones más elementales y, sin embargo, necesarias, para el mejor conocimiento de ese fenómeno del mundo moderno que se llama *menagement*.

Podemos anticipar que la finalidad del autor se logra plenamente, desde la introducción, donde plantea la cuestión terminológica, de difícil equivalencia a las lenguas latinas, que ha obligado a la Academia Francesa a aceptar este término, hasta la amplia bibliografía, clasificada en un acertado esquema temático, que facilita su uso a quienes deseen ampliar las cuestiones que se abordan en este libro de iniciación.

La obra se divide en cinco capítulos o apartados, de muy desigual extensión. El primero plantea las grandes cuestiones que ocupan a la administración de hoy, que para el autor son el «medio ambiente» y, el *menagement* como arte y técnica de la gestión administrativa. La preocupación por el medio ambiente, en su más amplia acepción, ha llegado a forzar la creación de Departamentos Ministeriales específicos. El *menagement*, que es el tema central de la obra, responde a un estado generalizado de opinión como medio instrumental para hacer frente al desafío de la organización y desarrollo de nuestra sociedad.

La segunda parte se dedica a delimitar y precisar el concepto de *menagement* para poder luego analizar su contenido. Recoge la definición, un tanto literaria de McNamara como «arte de organizar el talento... procedimiento por el cual los hombres pueden ejercitar con la mayor eficacia posible su razón, su capacidad de creación, sus iniciativas y sus responsabilidades», expone otros criterios definitorios, sobre todo de Estados Unidos, país donde más se ha desarrollado esta nueva técnica de «saber hacer que hagan», más que propia-

mente «saber hacer», para llegar a la conclusión de la dificultad de delimitar exactamente su contenido exacto. La dificultad inicial la encuentra Parames en la búsqueda de transportar a nuestro idioma este término de *menagement*, que tiene sus concomitancias con «organización», «gestión», «administración», «gerencia», «gobierno», etc., pero que excede de su sentido académico, escrupulo que, a nuestro juicio no es suficiente, pues la Academia de la Lengua no inventa el lenguaje sino que lo recoge del pueblo que lo crea y lo adapta a sus necesidades. Al final nos deja el autor su dubitativa pregunta: ¿Está justificado el uso del término inglés original?

Las partes tercera y cuarta, esta última la más extensa, se adentran en las disciplinas y técnicas que en el mundo actual integran la función del *menagement*. Unas son cuantitativas como instrumento en la toma de decisiones políticas, y otras se plantean en la formación de los funcionamientos directivos, comprendiendo la extensión de esta formación al área de la Administración Pública.

En el estudio concreto de las técnicas enumeradas y su aplicación a los problemas de la Administración Pública, se expone el «análisis de redes»; «la informática» con la necesidad de utilización eficaz de los ordenadores; «Análisis de sistemas», considerados éstos como unidad compleja formada por conjunto de medios instrumentales y personales, fines, organización, etc.; la «investigación operativa»; «organización y métodos», técnica utilizada desde el principio en la formación de funcionarios por nuestra Escuela de Alcalá; «sistemas de planificación y programación», con estudio especial del PPBS (Sistema Plan-Presupuesto-Programa), es decir, la contabilidad de los costes en relación con sus resultados, rehuyendo la excesiva preocupación por el control reglamentario de los gastos, la desconexión con la planificación a corto o largo plazo, y otros defectos de la clásica política de presupuestos; la «psicosociología y las ciencias del comportamiento», para evitar el riesgo de deshumanización de las otras técnicas; la técnica de «dos modelos matemáticos», como instrumento al servicio de la racionalidad de la decisión y, finalmente, la «futurología y prospectiva» como actitud hacia el porvenir y su influencia sobre el presente.

La última parte de esta obra está dedicada a la «Administración frente al cambio». Analizar el cambio, anticiparlo, dominarlo, esta podría ser la gran tarea, dice Parames, equilibrando para ello la tecnología y la participación ciudadana en dicho proceso.

Para esta tarea habrá que corregir los defectos del modelo burocrático tradicional de la Administración, con modernas y nuevas formas de organización en los que las técnicas del *menagement* habrán de jugar un papel decisivo. Este reto es, a nuestro juicio, la principal conclusión que se deriva de esta

obra, cuya simple enumeración de cuestiones planteadas dan idea de la importancia de su contenido, que excede de la mera divulgación para constituir un instrumento eficaz en la creación del ambiente preciso para poder llevar a cabo las reformas que exige una eficaz y moderna Administración.

A. NÚÑEZ - SAMPER

SLEE SMITH, Paul I.: *Relaciones públicas en la Empresa*. Traducción de Inmaculada L. DE RODRÍGUEZ - IBÁÑEZ. Ediciones Deusto. Bilbao, 1970: 174 págs.

En esta obra el autor —nos dice en el prefacio— ha puesto el mayor énfasis en algunos medios por los cuales las relaciones públicas industriales pueden aliviar la presión que ejercen los márgenes de beneficios, mejorando el clima para las ventas, ensanchando las fronteras de éstas y mejorando las relaciones internas entre la Empresa y sus empleados.

El texto se divide en veintiocho capítulos, complementado con un apéndice en el que se recogen diversos casos relativos a campañas de relaciones públicas industriales.

En el capítulo 1.º se afirma que el éxito de cualquier Empresa depende, a la larga, del grado de confianza que le otorguen sus clientes, proveedores, empleados y accionistas y las relaciones públicas son el único medio práctico a disposición de la dirección para establecer sólidamente esta confianza.

Las buenas relaciones con la Prensa —se advierte en el capítulo 2.º— dependen, sobre todo, del establecimiento de nuestra confianza y respeto. Por otra parte, todo comunicado de prensa proveniente de una Empresa debe referirse siempre a algún hecho o acción importante en la política de la misma que se considere de interés informativo.

El objetivo del Departamento de Relaciones Públicas —se destaca en el capítulo siguiente— es convencer al cliente o al posible cliente de que representa a una Empresa dinámica, en vanguardia del progreso técnico, y a la cabeza en su campo de actividad particular. A la vez tiene que resaltar el hecho de que los resultados comerciales o financieros no son los únicos que importan, y que la Empresa toma muy en serio sus responsabilidades para con sus empleados, así como también que toman parte activa en los asuntos de la comunidad en la que radica y es plenamente consciente de sus responsabilidades cívicas.

En consecuencia, en el capítulo 4.º se afirma que para conseguir unas bue-

nas relaciones públicas con el personal técnico y con los trabajadores, se necesita que, en primer lugar, las comunicaciones sean buenas con los jefes.

Por su parte, en el capítulo siguiente se advierte que teniendo como base que el historial de la Empresa sea bueno, que sus productos sean estimados, sus relaciones con los empleados sólidas y su estabilidad financiera indudable, las relaciones públicas pueden lograr buenos resultados mejorando las comunicaciones con el público.

A continuación se examina el importante problema de si es más conveniente para la Empresa el utilizar los servicios de un agencia profesional de relaciones públicas ajena a ella o crear un Departamento propio.

Departamento que, según se indica en el capítulo siguiente, supone, de ordinario, un costo aproximado de 0,5 por 100 del presupuesto de gastos de la entidad, dependiendo de la naturaleza del negocio y de su tamaño. Las relaciones públicas no se pueden desarrollar con eficacia si se montan en plan económico y, a no ser que la Empresa esté dispuesta a gastarse el dinero contratando personal de categoría, los resultados no serán satisfactorios.

En cuanto a su organización dentro de la estructura de la Empresa depende tanto del carácter como del volumen del trabajo y de la política de la dirección hacia las relaciones públicas, o sea, si ésta considera sus funciones como vitales para el bienestar de la Empresa y procura dar al Departamento oportunidades para mejorar y extender sus comunicaciones, o si, por el contrario, las contempla desde un punto de vista muy estrecho y señala a su jefe un puesto bajo en la jerarquía de la Empresa.

La relación entre la publicidad y las relaciones públicas se examina en el capítulo 9.º, y así se pone de manifiesto que mientras que estas últimas pueden mejorar las condiciones para la recepción de la publicidad condicionando previamente al lector, es un hecho reconocido que en muchos casos es la publicidad la que abre las puertas a las relaciones públicas.

En cuanto al trabajo diario de relaciones públicas se manifiesta que éste depende, en gran parte, de la habilidad del respectivo jefe para asir las oportunidades cuando éstas se presentan. Esto implica que ha de estar al tanto de todo lo que pasa en la Empresa que pueda afectar sus relaciones con los distintos grupos de personal en los que ésta pretende influir.

Respecto a los comunicados de Prensa, se estima que deben reunir las cualidades de tener un verdadero valor como noticia, ser actual y ser corta, precisa y no sobrecargada de lenguaje técnico o científico.

Ahora bien, como la mayor parte de la información que distribuye el Departamento de Relaciones Públicas trata sobre temas técnicos, resulta imprescindible que el jefe de dicho departamento y sus ayudantes mantengan estrecha relación con el personal clave de los servicios técnicos.

La organización de una conferencia de Prensa para tener éxito —se destaca en el capítulo 13— precisa de una cuidadosa planeación y organización, si bien no debe dar nunca la apariencia de estar demasiado bien organizada, ya que los periodistas suelen sentirse incómodos si da la sensación de que todo ha sido ya ensayado.

En cuanto a la organización de visitas para la prensa, cuyo propósito es animar a los periodistas a que escriban artículos sobre la Empresa, se ha de procurar que aquéllas sean lo más informativas e interesantes.

Por último, en cuanto a las relaciones con la Prensa se considera que es fundamental derribar todos los obstáculos y crear un clima de confianza y respeto.

De las publicaciones de la Empresa, en sus distintas modalidades, se ocupan los capítulos 16 a 18, exponiendo las directrices más eficaces a tener en cuenta.

En el capítulo 19 se examinan las posibilidades que los Sympósium y conferencias presenta como instrumentos de relaciones públicas.

A continuación se considera el valor de las películas como medio de comunicación en las relaciones públicas.

Más tarde se estudia la problemática de la relación de los Departamentos de Relaciones Públicas con las Asociaciones Comerciales.

Por último, en los siete capítulos finales se contemplan otros aspectos instrumentales: relaciones con la radio y televisión; el papel de la fotografía en las relaciones públicas; la planificación de la campaña de éstas, programas para el lanzamiento de un mejor producto; las relaciones públicas en la pequeña Empresa; las relaciones públicas en la promoción de la exportación y valoración de la eficacia de las actividades de relaciones públicas.

En definitiva, el texto comentado, pese a su brevedad, es valioso, pues constituye un compendio de reglas prácticas de un indudable interés. En él la doctrina es escasa, en cambio las directrices y reglas de actuación son abundantes.

J. CARRASCO BELINCHÓN

SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION (U. S. Department of Health, Education and Welfare): *Social Security Programs Throught the World, 1971*. U. S. Government P. O. Washington, 1971; 250 págs.

La Oficina de Investigaciones y Estadísticas del norteamericano Ministerio de Trabajo, Educación y Seguridad Social, que todas estas materias se hallan concentradas en Estados Unidos en un solo Departamento Ministerial, viene publicando, antiguamente con periodicidad trienal y ahora bienal (1), unos resúmenes o repertorios legislativos idóneos como mera guía u obra de consulta para expertos, una vez contrastada para detectar aquellas informaciones o datos deleznable que es normal se infiltren en publicaciones de la ambición y complejidad de estas compilaciones de Seguridad Social de carácter universal.

La importancia cuantitativa y la gran densidad de contenido de tales referencias legislativas se refleja, creemos, en estas elocuentes cifras:

Ciento veinticinco países han establecido 423 seguros nacionales o ramas básicas de la Seguridad Social del régimen general o industrial, discriminados como sigue:

- 102 de pensiones.
- 99 de enfermedad y maternidad (2).
- 125 de accidentes de trabajo.
- 34 de desempleo.
- 63 de familiar.

En dicho régimen general o de industria, comercio y servicios el progreso numérico, en el bienio 1969 a 1971, está representado por los siguientes datos:

(1) Sobre los tres libros de esta serie inmediatamente anteriores al que se refiere esta recensión han aparecido nuestros comentarios críticos, por el respectivo orden en que se publicaron aquéllos, en las siguientes revistas:

- *Revista Iberoamericana de Seguridad Social*, 3 de abril de 1966.
- *Revista de Estudios Agro-Sociales*, 7 de septiembre de 1969.
- *Revista de Estudios Agro-Sociales*, 7 de septiembre de 1970.

(2) La suma de estos noventa y nueve programas ha sido hallada por contabilización de los relativos a las siguientes contingencias:

- Sólo por enfermedad.
- Sólo por maternidad.
- Ambas conjuntamente: enfermedad y maternidad.

Se han establecido nuevas ramas básicas de la Seguridad Social (pensiones, accidentes de trabajo y familiar) en otra entidad de población más, Isla de Mauricio.

Por lo que atañe a seguros, el incremento total se cifra en siete, con la siguiente discriminación:

- 3 de pensiones.
- 1 de enfermedad.
- 1 de accidentes de trabajo.
- 1 de familiares.

Insistimos en que esta publicación resulta imprescindible (aunque con el «handicap» anteriormente indicado, puesto que ya hemos dicho son fáciles y explicables errores e inexactitudes en una compilación foránea de tal magnitud) para el sociólogo experto en Seguridad Social, como obra de consulta, toda vez que contiene extractos de la legislación de Seguridad Social vigente en 125 países, referencias que, subrayémoslo, tras detectar las informaciones que son íntegramente válidas, siempre prestan un eficaz y muy útil servicio.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

