

## Recensiones

BEAUNE, Jean-Claude: *La technologie*. Presses Universitaires de France. París, 1972; 96 págs.

Es este un libro más de la serie *dossiers* que sobre temas varios está publicando la editorial. Como todos ellos, se compone de una «Introducción» y una «Conclusión» relativamente breves de quien firma el libro, siendo el resto de éste pasajes seleccionados de otros autores sobre el tema de su título.

A la expresión «tecnología» se le da en la «Introducción» un sentido general y amplio más bien conceptual o académico: es «una reflexión sobre la técnica», que, a su vez, no se define, sino que más bien se describe como, parece, el producto de alguna permanencia y de utilidad futura del trabajo manual o intelectual del hombre. Por supuesto se insiste en que todo trabajo, y dentro de él el que tiene productos técnicos como resultante, es a la vez intelectual y manual y resulta de la actividad de ambos tipos y de muchos hombres, aunque para hacer esta afirmación se use de un lenguaje muy rebuscado, «un producto intelectual o material, no es sino la intersección de conjuntos separados de virtuosidades singulares». La tecnología, sobre esta base, se define en sentido estricto como «la reflexión sobre los modos de relación y unión de estos conjuntos» (pág. 12).

Los textos que forman el contenido sustancial del libro, agrupados en varios apartados («Ciencia y tecnología», «Etnología y tecnología», «Actividad económica y desarrollo económico», etc.), son de valor muy vario; algunos especialmente significativos son el de L. Febvre sobre la evolución de la palabra y de la idea del trabajo, el de M. Dobb sobre la elección de las técnicas del desarrollo, y el primoroso de G. Bachelar, que igualmente podría figurar en una antología literaria, sobre la técnica y los técnicos en el cultivo de la viña. Se aprecian omisiones llamativas que restan mucho valor a la selección: es poco explicable que no encuentre su lugar algún pasaje de la *Meditación sobre la técnica*, de Ortega, por citar un ejemplo de ausencia notoria. Son excelentes y cuidados los breves párrafos introductorios de Beaune que preceden a cada uno de los textos.

La «Conclusión», en cambio, no es especialmente significativa, ni realmente se puede calificar de tal. Es muy dudoso que la Revolución industrial

quede medianamente reflejada en su realidad diciéndose simplemente de ella que no es sino «la prolongación de una revolución primordial, uno de cuyos sentidos esenciales reside en el trabajo humano entendido como acelerante del curso del tiempo» (págs. 90-91), ni tienen especial relieve las reflexiones sobre el «Estado industrial», brevemente construidas sobre el libro de Galbraith.

En suma, pues, aunque con algún acierto parcial, nos hallamos ante un intento, en general frustrado, de componer una antología comentada de textos sobre la tecnología.

M. ALONSO OLEA

BEYNON, H., y BLACKBURN, R. M.: *Perceptions of Work. Variations Within a Factory*. Cambridge University Press. Cambridge, 1972; 179 págs.

El tema central al que se dedica la investigación empírica de la que este libro da cuenta es que las actitudes de los trabajadores por cuenta ajena ante el trabajo, la forma como el trabajo es «experimentado» o «percibido» por el trabajador, no depende ni sólo de las condiciones de trabajo, en su sentido más amplio (comprendiendo por tanto las condiciones materiales o tecnológicas en que el trabajo se desarrolla y las relaciones humanas de trabajo, esto es, las de cada trabajador con sus compañeros, con su empresario o quienes tienen poderes delegados de él y con los representantes sindicales), ni sólo de las expectativas u orientaciones subjetivas previas del trabajador con que éste se incorpora al trabajo; sino de la unión íntima y estrecha de ambos tipos de condicionamientos. Dicho de otra forma, un mismo tipo de trabajo desde los puntos de vista tecnológico estricto y de relaciones humanas en el trabajo puede ser experimentado de forma por completo distinta —como más o menos satisfactorio por ejemplo— según las expectativas del trabajador, que a su vez dependen de datos tales como que éste sea hombre o mujer especializado o no, joven o maduro, con o sin experiencia de otros trabajos similares o no, con vivienda próxima o lejana al sitio en que el trabajo se presta, etc. Y, viceversa, personas de las mismas características pueden reaccionar de forma diversa ante los puestos de trabajo, según que éstos sean repetitivos o variados, impliquen la sujeción a una máquina o a una cadena o el control de un sistema o instalación o sean más o menos físicamente duros o psicológicamente monótonos; según el turno diurno o nocturno del trabajo; por supuesto según los niveles de retribución absolutos y, sobre todo, comparativos con los de industrias similares en proximidad geográfica con aquella en la que se trabaja.

etcétera. Repito que el tema es la demostración de que son ambos factores conjuntamente los determinantes de la actitud concreta en el trabajo.

El estudio de Beynon y Blackburn selecciona dentro de un mismo Centro de trabajo cuatro grupos (trabajadores varones a tiempo completo en jornada de mañana; trabajadores varones a tiempo completo en jornada de noche; mujeres a tiempo completo en jornada de mañana; mujeres a tiempo parcial en jornada también de mañana) y va precisando el distinto tipo de reacción de los trabajadores según sus características personales y según el condicionamiento mismo de la situación de trabajo. En general la investigación cumple sus resultados y deja razonablemente demostradas en el supuesto concreto objeto de investigación las tesis de las que se parte.

Junto a ellas, como en tantos estudios de este tipo, aparecen otras ilustraciones o datos interesantes; de éste se podrían extraer los siguientes, por ejemplo:

— La discriminación en cuanto a condiciones de trabajo, especialmente en cuanto a salarios, de las mujeres trabajadoras en la Gran Bretaña; «se las paga mucho menos que a los hombres» (pág. 144); «hay una diferencia típica en niveles de salario por sexos» (pág. 145); «como grupo las mujeres trabajadoras son el grupo más explotado de la fuerza de trabajo» (pág. 147).

— La distinción muy clara entre la organización sindical extra o supra-empresarial, que tiene dentro de la Empresa sus representantes o enlaces sindicales, y el sistema de Comités o Comisiones de Empresa, elegido por los trabajadores de ésta con independencia de la organización sindical. Por lo demás, se constata una vez más que la sindicación no alcanza a la totalidad de los trabajadores sino a porcentajes varios de los mismos, menores siempre para las mujeres que para los hombres (los porcentajes de sindicación para los cuatro grupos mencionados, por el mismo orden en que la mención se ha hecho, son respectivamente, 67, 74, 35 y 29 por 100, pág. 113).

— El sentido de satisfacción ya investigado por algún otro estudio, que se obtiene para el trabajador cuando su rendimiento alcanza el calculado como medio, con la consiguiente obtención del incentivo previsto (págs. 72 y 73).

Se trata de un estudio, como se deduce de lo que precede, de bastante interés. Sendos apéndices finales del mismo recogen el cuestionario de preguntas que sirvió de base a la investigación y una breve selección bibliográfica con los títulos básicos sobre las actitudes del trabajador en cuanto al trabajo.

Para concluir, es este el número 3 de los *Cambridge Papers in Sociology*, de cuyos números 1 y 2 (G. K. Ingham: *Size of Industrial Organization and Worker Behaviour*, y D. Wedderburn y R. Crompton: *Workers' Attitudes and Technology*) ya dimos cuenta en otros números de la REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL.

M. ALONSO OLEA

BLANPAIN, R.: *Security of Employment. Comparative Study*. Instituto de Relaciones Laborales. Universidad de Lovaina, 1973; 60 págs.

Ya se comprende que un folleto de dimensiones tan breves sólo puede dar una idea muy somera del Derecho comparado en torno a la «seguridad» o «estabilidad» en el empleo, y más cuando los problemas relativos a ella se entienden de forma muy amplia abarcando tanto los despidos individuales como los despidos colectivos, tanto los despidos disciplinarios como los despidos por causas tecnológicas o económicas.

Como sistemas contrapuestos entre sí se citan el japonés de empleo de por vida frente al general de los países del Mercado Común de despidos libres con preaviso (y quizá con alguna indemnización por antigüedad) en los contratos por tiempo indefinido. Por lo demás se pone de relieve también cómo los despidos por crisis económicas son asimismo libres en los países del Mercado Común, sin más, y esto en los menos de los casos, que preavisar a la Administración laboral, y como en los despidos disciplinarios, en los mismos países, las condenas a la readmisión cuando el despido sea declarado injusto o improcedente no existen legalmente, salvo la reciente modificación de la legislación italiana, aplicable a las Empresas que ocupen más de dieciséis trabajadores. Se noticia también como «decisión histórica», la sentencia del Tribunal de Casación francés de 14 de octubre de 1972 que decreta la readmisión de un enlace sindical, y se alude, finalmente, a que en Norteamérica a los árbitros instituidos por los convenios colectivos suelen conceder éstos la facultad de decretar readmisiones.

Por lo demás gran parte del libro lo ocupan documentos sumamente interesantes:

El Informe de la Comisión del Mercado Común al Consejo de Ministros sobre «Reglas sobre protección de los trabajadores en casos de despido en la legislación de los países miembros del Mercado Común», de 3 de mayo de 1972; y

Proyecto de directiva del propio Consejo de Ministros, elaborado por la Comisión, sobre «Armonización de la legislación de los Estados miembros sobre despidos colectivos», de 8 de noviembre de 1972.

En cuanto al primer documento es un estudio de Derecho comparado referido a todo género de despidos, poniendo de relieve la disparidad de soluciones en los distintos países.

En cuanto al segundo, mucho más concreto —y del que ignoramos si ha pasado de proyecto a «directiva», tipo de normas que obligan a los Estados miembros del Mercado Común a conseguir los resultados consignados en ellas, aunque dejándoles en libertad en cuanto a los procedimientos para la obtención de los mismos— recomienda que en los casos de despido por motivos técnicos o económicos de más de diez trabajadores, el empresario deba informar previamente a la autoridad administrativa sin llevar a efecto su decisión durante un período de un mes, prorrogable por otro, período dentro del cual la Administración pueda «oponerse a los despidos en todo o en parte» si las razones alegadas por el empresario no son ciertas. Se recomienda, asimismo, que el empresario consulte con los representantes de los trabajadores para evitar o reducir los despidos, fijar el orden de prelación de éstos, las posibilidades de ofrecer otros puestos de trabajo, con o sin previo reentrenamiento, y el reconocimiento de indemnizaciones. La recomendación final es la de que los Estados miembros modifiquen su legislación acomodándola a los principios que han quedado reseñados, para evitar, entre otros fenómenos, el de que las Compañías nacionales o multinacionales al proceder a reorganizaciones internas elijan para el cese de trabajadores los establecimientos situados dentro de los países más «liberales» en cuanto a la ordenación de los expedientes de crisis.

M. ALONSO OLEA

CARRASCO BELINCHÓN, Julián: *Manual de organizaciones y métodos*. «3. Dinámica directiva». Instituto de Estudios de Administración Local. Madrid, 1974; 590 págs.

La obra que nos presenta el profesor Carrasco Belinchón, en este su tercer volumen, sobre la temática directiva, constituye, sin ningún género de dudas, una muy importante aportación al campo de la dirección de Empresas, en particular, y al mundo de la docencia, en general.

En otro orden de cosas, diremos que, según consta en la introducción que

figura en el tomo objeto de estudio, el autor, al redactar esta obra, parte de su personal experiencia, dilatada experiencia en el ejercicio de funciones directivas y docentes y «pretende ofrecer una concepción completa de las demandas de la dirección conforme con las exigencias de la realidad española tanto del sector privado como de la esfera pública. Concepción que constituye un canto a las virtudes humanas en un mundo masificado y dominado por los imperativos tecnológicos, y que entraña a la vez una invitación a la meditación y a la reflexión en una época presidida por las prisas; en una hora dominada por la agitación y en un tiempo influido por la precipitación. El autor cree en la mujer y en el hombre que trabaja en todos los ámbitos y en todos los niveles, y cree, asimismo, en quienes los dirige y en sus inmensas posibilidades, y por ello precisamente tiende a facilitarles su labor, con objeto de que los complejos medios de que disponen para conducir a aquellos sean herramientas de liberación en lugar de llegar a convertirse en instrumentos de explotación.»

Hermosas palabras las del autor, que ponen punto final a esta objetiva introducción, que no constituye más que un adelanto del complejo contenido que encierra la presente aportación a la problemática directiva.

En cuanto al plan expositivo de la obra que nos ocupa, diremos que consta de diez capítulos, agrupados en tres partes, y completado con un extenso índice bibliográfico, que suman un total de 590 páginas.

En este exhaustivo estudio analiza las tres facetas del directivo, que conforman indudablemente su personalidad de actuación dentro de la Empresa y que constituyen la piedra angular de su realización y promoción en el seno de la misma.

Contempla al directivo, ya en la parte primera, desde un punto de vista puramente personal: Cualidades, índices de eficiencia y tipología del mando (distintas modalidades con que se ejercen las atribuciones propias del mando), para abordar, en la mitad del volumen, los medios que despliega el dirigente a fin de ejercitar sus funciones empleando el uso de diversas técnicas como son la de la entrevista, persuasión y sugerencias.

Por último, finaliza su exposición estudiando al directivo desde sus distintas dimensiones relacionales: Ascendente, colateral y descendente, para poner punto final a esta tercera parte, y con ello al desarrollo de esta realización, con el planteamiento de un capítulo que analiza seis supuestos —«dolencias» o «enfermedades» las denomina el autor— que en ocasiones se observan en la actuación directiva y que aun revistiendo en muchos casos el carácter de agudo, tienen en bastantes más el de crónico.

Nos hallamos, en definitiva, ante una obra documentada y valiosa sobre la dirección de Empresas y que ha de aportar en el campo de la planificación y ejecución empresarial pautas a seguir y conductas a adoptar.

MANUEL BARBERO DE LA CUESTA

CREMADES, B. M.: *La Seguridad Social española, hoy*. Editorial Marcial Pons. Madrid, 1974; 271 págs.

Se nos presenta en este sugestivo y bien cuidado trabajo de Bernado María Cremades Sanz-Pastor, catedrático de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Santiago de Compostela, no sólo el tema de la Seguridad Social en España y en el momento actual, sino que, excediendo su propio título, se plantea su reforma y ofrece soluciones para las actuales deficiencias.

Se trata de un sistemático y brillante estudio jurídico y económico del tema. Uno de sus muchos valores radica en haber logrado sintetizar una materia tan amplia y abigarrada como es la actual Seguridad Social, de modo que sirve de clara, suficiente y agradable comunicación al profano, de fundamental instrumento introductorio al que empieza y de muy valiosa contribución al estudioso, no sólo por el logro que una síntesis tan nítida significa, sino por las aportaciones ricas en contenido y sugerencias que este libro presenta.

Sin entrar en la exposición detallada de la situación legislativa doctrinal y jurisprudencial, y para aliviar tan penoso recorrido, el autor clasifica los grandes bloques de cuestiones y temas que componen nuestra Seguridad Social, alejando de su obra la maraña normativo-jurisprudencial que pudiera asfixiar, o al menos dificultar, la captación del tema y la firmeza de las conclusiones.

Nada más comenzar la lectura se pueden anotar dos esenciales afirmaciones: No es el seguro propiamente social sino cuando y en la medida en que resulta obligatorio, y la Seguridad Social es un auténtico servicio público. Serán fundamentales para entender en toda su dimensión las comunicaciones que se hacen en el libro.

¿La legislación ordinaria ha recogido el reto que contiene la ley de Principios Fundamentales del Movimiento Nacional en su principio IX, al declarar que todos los españoles tienen derecho a los beneficios de la asistencia y seguridad sociales? ¿Puede hablarse ya de que el sujeto protegido lo es el ciudadano español en cuanto miembro de la colectividad? ¿Se atiende la situación de necesidad en cuanto tal y con independencia de las que Almansa

Pastor (*Derecho de la Seguridad Social*) denomina causas primarias de necesidad o contingencias protegidas y de las causas secundarias o riesgos? Bernardo Cremades se plantea en su auténtica dimensión tal problemática y después de analizarla con la diaphanidad que le caracteriza, tiene que concluir que la auténtica y verdadera Seguridad Social es una meta aún no alcanzada; que han existido transacciones político-económicas, que obligan a reconocer que la reforma que se inició en 1963 aún no se ha concluido. O, como diría Almansa Pastor, que estamos más cerca de una Seguridad Social contributiva que de la asistencial.

La dificultad que comporta —y el valor que conlleva— decir con brevedad lo que se acostumbra a exponer con amplitud, la conoce bien quien se dedique a la investigación o a la docencia. Con una alta estimación de esta cualidad se expone la acción protectora del Régimen general de la Seguridad Social, partiendo de las contingencias protegidas, así como las garantías de los derechos que derivan de esa legislación, y los instrumentos autorizadores de la mejora y complemento de tal acción protectora.

No parece plenamente satisfactoria la sugerencia del autor de que sólo excepcionalmente lleguen a la Magistratura «asuntos de puro trámite o de muy escasa importancia» y de que se abra para tales temas un proceso más ligero y ante un juez inferior. Y ello por las dificultades, ya experimentadas, que presenta el definir tales reclamaciones, o lo aleatorio y convencional de fijar una cifra económica al respecto. Quizá la solución para asegurar la mejor garantía de los derechos que reconoce la legislación de Seguridad Social sea la de aumentar el número de quienes deben enjuiciar, como también muy certeramente ofrece Cremades, para evitar la excesiva acumulación de asuntos litigiosos ante cada Tribunal.

Consecuentemente con el planteamiento ya expuesto puede leerse en otro pasaje que no ha de extrañar la especial importancia dada a la cobertura de las situaciones producto del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, a la vista del origen histórico de la Seguridad Social; pero ... «el futuro de la cobertura de los riesgos profesionales debe difuminarse, dado el principio de la conjunta consideración de las contingencias y situaciones protegidas que preside la reforma iniciada en 1963».

Queremos, aún, destacar dentro de la exposición relativa a la situación actual de la Seguridad Social, el interés que ofrece que se haya puesto de manifiesto un dato económico tan sugerente como es que el costo global del subsidio de ayuda familiar —cuya escasez respecto de cada beneficiario es conocida— sea aún superior al que producen las prestaciones farmacéuticas (páginas 46 y 58). (Otros interesantes cuadros sobre gastos por asistencia sanitaria (pág. 44), y, especialmente, farmacéutica (pág. 47), número de jubi-



dados con derecho a pensión y los niveles de éstas (pág. 54), del de desempleados y sus subsidios (págs. 60 a 62 y 64 a 66), de las fuentes de financiación de la Seguridad Social (pág. 67) —en el que se puede contemplar cómo la participación estatal fue sólo «algo» superior en 1967 a lo obtenido por frutos, rentas e intereses de los propios recursos patrimoniales de la Seguridad Social española—, de las inversiones del sistema de ésta (págs. 77, 78 y 79), etc., pueden encontrarse recogidas en el libro al que nos referimos.)

Dignas de ser tenidas en cuenta son sus observaciones sobre la dualidad de competencias que existe entre la jurisdicción laboral y el Ministerio de Trabajo en materia de Seguridad Social, y la más concreta, existente en materia de colocación entre las oficinas sindicales y la Dirección General del Empleo; así como sobre el «carácter graciable» de las ayudas ofrecidas por el Fondo Nacional de Protección al Trabajo, cuyo volumen total casi iguala al de las prestaciones por desempleo concedidas reglamentariamente por el I. N. P.

Estudia también, y siempre dentro de su encomiable ánimo de sintetización, la deseada reforma de la Seguridad Social española, pero consciente de los límites circunstanciales, también se encarga de limitarla a las posibilidades reales. Desde luego, asegura Cremades Sanz-Pastor, que su caminar debe ir hacia la cobertura indiscriminada de todos los españoles, sin diferenciaciones profesionales o económicas, y respecto de todas las situaciones de necesidad, sin consideración a la causa que las motive. Su consideración de servicio público así lo exige. La reforma debe mirar especialmente a dos campos, el administrativo y el de la financiación.

Quién sabe —dice el autor— si la progresiva y tendencial deslaboralización de la Seguridad Social conducirá a la creación de un Ministerio propio. En todo caso, resulta imperioso coordinar, por razones de eficacia y rentabilidad social, las diversas competencias que tienen organismos dependientes de diversos Ministerios sobre materias similares o parecidas a las que el de Trabajo ostenta en el campo de la Seguridad Social, lo que, en definitiva, viene ordenado en el artículo 6.º de la ley General de la Seguridad Social, aprobada por Decreto de 30 de mayo de 1974.

Pasos previos deberán darse en orden a desburocratizar el sistema, como medio para conseguir un mayor acercamiento entre las instituciones y los sujetos protegidos y la disminución de los gastos de administración; el freno a la proliferación de los sistemas especiales, y una nueva mentalización gerencial que permita la mejora de las prestaciones y un más adecuado reclutamiento de personal sanitario.

Mayor importancia tiene la reforma financiera. Si la Seguridad Social aparece como eficaz instrumento de redistribución de la renta nacional, preciso

es replantearse los sistemas de recaudación. Juiciosa y responsable le parece a Cremades la utilización de los salarios reales como base de cotización, pues facilita la mejor redistribución de las más altas rentas salariales respecto de quienes perciben menor retribución. Un paso ulterior deseable ha de consistir en el aumento de la aportación estatal y la reducción correspondiente de la contribución de los particulares afectados. Y la meta final será la desaparición del régimen de cotizaciones por empresarios y trabajadores, a cambio de una financiación con cargo a los presupuestos generales del Estado. Tal medida óptima sólo será operativa si el sistema fiscal se transforma y adopta, al menos preferentemente, criterios de imposición directa y progresiva. La ventaja que tal sistema de financiación comportaría —entre otros— sería la posibilidad del control parlamentario sobre los ingresos y gastos de la Seguridad Social que en la actualidad, en gran manera, no existe, sino que queda reducido al del Gobierno. Por ello —concluye el autor— «quizá lo más prudente sea permanecer en el sistema de financiación de la Seguridad Social, que ha dado pruebas palpables de eficacia recaduatoria», si bien deberá invertirse adecuadamente su patrimonio de forma que se logre la más alta rentabilidad posible, facilitar a los trabajadores que participen en mayor grado en las entidades de la Seguridad Social, y que a través de ellas inviertan en el capital de una determinada Empresa, logrando así controlar, económica y técnicamente, ésta.

Se propugna la constitución de un Banco Sindical, que se encargaría de obtener una más adecuada inversión del patrimonio de la Seguridad Social, y en la que habrían de conjugarse criterios de rentabilidad con otros de inversión social.

No omite el trabajo el significado que la cotización de las Empresas puede tener sobre el incremento del valor de los bienes que producen, llegando, a la postre, a invalidar el principio de redistribución de rentas, en los casos en que las Empresas puedan repercutir sobre el consumidor tal carga a modo de gasto de producción, pues que los trabajadores deben invertir su retribución en la obtención de productos previamente encarecidos. Así, será el trabajador-consumidor quien financie la Seguridad Social.

A nuestro juicio sería, en todo caso, deseable no sólo no incrementar, sino reducir el ya muy elevado volumen de cotizaciones que se destinan al ahorro, e incluso de buena parte del que se destina a inversiones, pues parece que es mejor política social solucionar el presente mediante la ampliación y mejora de las actuales prestaciones, que intentar garantizar un hipotético e incontrolable futuro a un precio tan caro como el de no atender a las necesidades presentes.

Pero, en definitiva, y como observa Cremades, la reforma de la Seguridad

Social, y sobre todo de su actual sistema de financiación, depende de dos condicionantes que repelen toda idea de fijación y captación apriorística; tales son las decisiones políticas que se adopten dentro de las opciones posibles, y, de otro lado, la situación económica del país que puede reducir o incluso paralizar cualquier estrategia de expansión.

El libro contiene (págs. 125 a 271) el texto de la ley de Seguridad Social vigente seguido de un cuidado índice de materias alfabetizado de la misma.

JESÚS GONZÁLEZ VELASCO

FAUVET J., Christian: *Comprendre les conflits sociaux. Déclenchement, déroulement*, issue, Les éditions d'organisation. París, 1973; 172 págs.

«Los conflictos existen por todas partes. Aparecen diariamente en la vida internacional, política, profesional, social e incluso familiar. Se encuentran en el corazón del hombre. Forman la trama de la historia del mundo.» Con semejante planteamiento (frases iniciales de la introducción del libro que presentamos) el autor se pronuncia, de forma decidida, en favor de una interpretación conflictiva (competitiva) de la estructura social.

Dos modelos teóricos (1) se disputan la interpretación de la realidad social en orden al papel desempeñado en la misma por la conflictividad social: la teoría del *consensus* o de la cooperación social frente a la teoría del *conflicto* o de la competición social (2).

La teoría del *consensus* arranca de considerar la estructura social como un orden o conjunto ordenado, en cuanto se presenta como comunidad moral con normas y valores compartidos. El modelo sociológico «funcionalista» o estructural-funcionalista ha trazado su quehacer teórico sobre base semejante: la estabilidad del sistema social depende del grado de integración en el mismo de las diversas estructuras parciales (3). Se postula, consecuentemente, una

---

(1) El excesivo esquematismo que puede suponer semejante contraposición teórica ha sido denunciado entre nosotros, entre otros, por LUIS GONZÁLEZ SEARA: «El conflicto social», en *Cuadernos Hispanoamericanos*, abril 1969, pág. 40.

(2) Vid. CARLOS MOYA: «Teoría del conflicto *versus* teoría del *consensus*», en *Teoría sociológica. Una introducción crítica*, Taurus, Madrid, 1971, págs. 105 y siguientes; RALF DAHRENDORF: «Elementos para una teoría del conflicto social», en *Sociedad y libertad*, Tecnos, Madrid, 1971, págs. 190-191; JUAN DÍEZ NICOLÁS: *Sociología. Entre el funcionalismo y la dialéctica*, Guadiana, Madrid, 1969, pág. 155.

(3) Vid., por todos, TALCOTT PARSONS: *El sistema social*, Revista de Occidente, Madrid, 1966.

valoración disfuncional del conflicto social, juicio en el que, a buen seguro, juega un papel importante el proceso cultural de mitificación del orden a que recientemente se ha referido Tierno Galván (4).

Por contra, la teoría del «conflicto» denuncia el mito que supone la «cohesión estructural» de la realidad social y constata, a partir de la pura observación empírica, que los sistemas sociales no están organizados en torno a un *consenso* sobre valores, sino que la situación conflictiva se encuentra en la propia esencia de los mecanismos sociales (5). La conexión conflicto social-cambio social es posible a partir de semejante interpretación, lo que se encuentra, por otra parte, en una decidida línea de constatación social.

El libro que presentamos sigue claramente los postulados de una interpretación conflictiva o competitiva de la realidad social, tanto al configurar teóricamente el conflicto social como al trazar los rasgos definidores de la «polemología» (la expresión se debe a G. Bouthoul) o disciplina que busca la aprehensión de las tensiones sociales a partir de su manifestación conflictiva en las relaciones de grupos.

La relación conflictiva se desenvuelve con arreglo a una lógica susceptible de comprobación empírica, aun cuando no conocida en su totalidad. Es, precisamente, misión de la sociología del conflicto el descubrimiento y formulación de los principios y reglas de la mecánica conflictiva ocultos hasta el momento. Semejante cometido no puede ser atendido sino a través de un método empírico y ello es lo que acomete el libro, que presenta los trabajos efectuados por un equipo especialista en relaciones industriales. Se intenta, en definitiva, la aprehensión de la estructura de la situación o mecanismo conflictivo, más que del propio conflicto.

La elaboración teórica arranca de dos consideraciones:

1. El carácter dinámico de la «Empresa», que constituye un campo privilegiado de observación del fenómeno conflictivo, permite la utilización de dicho ámbito para el estudio del conflicto social y de su tratamiento. El autor entiende, no obstante, que el tratamiento del conflicto no supone la terapéutica de un mal irritante, sino, más propiamente, la gestión de un problema humano de dificultad variable.
2. Se ha constatado que el conflicto social sigue en su desarrollo

---

(4) ENRIQUE TIERNO GALVÁN: «La huelga: cara», en *La huelga. Cara y cruz*, Ediciones 99, Madrid, 1974, págs. 24-25.

(5) Vid. JOHN REX: «La teoría del conflicto y el cambio sociales», en *Problemas fundamentales de la teoría sociológica*, Amorrortu, Buenos Aires, 1968, págs. 160-161.

cronológico una línea biológica perfectamente definida, progresión inexorable que comprende tres etapas: iniciación o desencadenamiento, desarrollo y conclusión o desenlace.

A semejante esquema cronológico articula el libro sus capítulos sucesivos. La parte primera se dedica al estudio de la «iniciación» del conflicto, en donde son considerados de forma singular el subconflicto (incompatibilidad semiclandestina manifestada contra «alguna cosa», que puede ser una persona, una actitud, una idea, un proyecto...), las tensiones, el antagonismo y la incompatibilidad, como elementos presentes en el desencadenamiento del conflicto.

La segunda parte del libro (desarrollo y conclusión) se ocupa de las presiones, la inducción y el mecanismo conflictivo en sentido propio. Concluye con un intento de diccionario polemológico o de sociología del conflicto.

El eventual lector se encuentra, ciertamente, ante un excelente ensayo de sociología aplicada en torno al conflicto de Empresa y su singular estructura (Fauvet y su equipo han estudiado un centenar de conflictos de Empresa para realizar el trabajo). Los resultados obtenidos han de servir, a buen seguro, para un mejor conocimiento de las relaciones industriales.

M. CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ

GÓMEZ-MORÁN Y CIMA, Mario: *Sociedad sin vivienda*. Fundación FOESSA. Euramérica. Madrid, 1973; 628 págs.

El libro abre muchos campos de meditación —nos dice en el Prólogo José Fonseca Llamedo—. Lo primero que salta a la vista es la profundidad con que se tratan temas pertenecientes a las más variadas disciplinas. Los aspectos jurídicos y económicos del problema de la vivienda —financiación, construcción, suelo, amortización, mercado, uso, etc.— cuando se analizan por el autor se hacen con la profundidad y detalle que caracterizan, no al apasionado, sino al especialista.

Lo que en él se lee —concluye— son experiencias vividas, criterios contrastados con la realidad, ideas defendidas ya a lo largo de una vida empleada plenamente en servicio de la vivienda y puestas a prueba de discusiones, tanto a nivel nacional como internacional.

El texto se presenta dividido en veintiséis capítulos, precedidos de una introducción, en la que se presenta el problema de la vivienda, el que se considera como uno de los estudiados con menos metodología.

El precio final está formado por la suma de tres costes: suelo, construc-

ción y promoción. La única forma de atacarlo será actuando simultáneamente y combinadamente sobre ellos. En todo caso, debe distinguirse el aspecto microeconómico del macroeconómico, que constituyen fenómenos paralelos e interrelacionados, pero muy distintos en su realidad.

Se comienza con el estudio de la *domología*, como una nueva ciencia, que examina la vivienda del hombre, analizándola bajo cualquiera de sus múltiples aspectos, y que nos descubre las leyes propias y técnicas especiales de la vivienda para permitirnos actuar con la claridad de juicio imprescindible.

Se define el problema de la vivienda, entendida ésta como el conjunto de espacios cerrados y abiertos, convenientemente acondicionados, para servir de alojamiento permanente a una familia. Sirve como defensa y protección que ha de cumplir unos mínimos higiénicos y satisfacer ciertas condiciones funcionales.

Se estima que en beneficio de la calidad de la vivienda resulta imprescindible reforzar la formación sociológica del arquitecto y fomentar su colaboración con especialistas que le descubran las necesidades y gustos de la gente y la capacidad de variación que admiten.

En cuanto a la titularidad de la vivienda, se considera que la vivienda en propiedad favorece la promoción social de la persona y su integración social, aspecto de la máxima importancia para los países en vías de desarrollo. Pero la vivienda en alquiler también es necesaria, en especial para quienes se ven obligados a cambios continuos de residencia.

Se destaca cómo las personas que se preocupan de la vivienda consideran que ésta se halla injustamente conceptuada por los planificadores económicos, quienes la utilizan para los más variados destinos, sea de aceleración, sea de freno coyuntural, función inadecuada para su elevada inercia, dándose en la práctica los resultados más imprevisibles.

El problema de la vivienda se halla cerrado con un doble círculo vicioso: la inflación sectorial por falta de producción, inflación que se extenderá a los demás sectores y la elevación estéril de su precio, cuyos resultados son los elevados costes del suelo y dinero. Por todo ello, es preciso analizar los efectos de una reforma en hipótesis, más que tradicionales, rutinarias.

La vivienda está reconocida mundialmente como un derecho del hombre dentro del amplio cuadro de los derechos sociales que actualmente se hallan aún en período de formación.

La Contabilidad Nacional no diferencia los distintos productos de la vivienda: rentas y valor añadido, que deberían aparecer claramente distinguidos, pero en vez de ello, se contabilizan productos inexistentes, como las rentas imputadas a las viviendas de uso propio.

Todo estudio de precios de la vivienda debe partir de una descomposición,

donde puede percibirse la existencia de factores con mercados faltos de claridad. Se producen pocas viviendas y, por tanto, el precio del mercado es un precio de escasez, imputado por la demanda; así pues, el problema no está en producir una vivienda barata, sino en conseguir que no se pague cara, cosa muy distinta.

La vivienda es un sector económicamente difícil por su falta estructural de productividad, cuyo sistema de protección es de muy variable efectividad, por motivos imposibles de prever al carecerse de un sistema abstracto rápido y correcto de valoración.

En cuanto a la prefabricación de viviendas, requiere como premisas: escasez de mano de obra de baja capacitación; concentración de capital, es decir, grandes Empresas; seguridad de una demanda abundante, que permita grandes series; industria capaz de suministrar maquinaria adecuada; buena red de transportes, obligado en toda sincronización del trabajo, terrenos llanos para el movimiento fácil de los medios auxiliares. Por todo ello, la prefabricación suele ser desaconsejable en las naciones poco desarrolladas.

Los problemas del arquitecto se examinan con gran detenimiento desde la triple perspectiva: técnica, sociológica y económica.

Respecto a la ciudad, se advierte que constituye, por esencia, una unidad social antes que física, cuya corrección exige actuar sobre ambas esferas: la sociológica —para conseguir su integración— y la urbanística —adaptando la ciudad a las nuevas exigencias que su desarrollo imponen—.

La urbe se extiende por cuatro razones: crecimiento vegetativo, crecimiento migratorio, complejidad técnica y complejidad económica. Entre ellas, la verdaderamente importante es la migratoria.

La especulación del suelo es nociva por los daños que produce, pero el culpable no es el dueño de terrenos, quien sólo se aprovecha de unas condiciones cuyo establecimiento y conservación le resultan ajenos. El único remedio eficaz será corregir la situación actual utilizando los procedimientos legales idóneos.

El suelo es un bien imprescindible, absolutamente gratuito y constante en cantidad. Por el contrario, las obras son producto de la actividad del hombre. Es un error integrar las obras de infraestructura con el suelo como proceso productivo independiente cuando no son más que una parte de la transformación artificial del medio ambiente dividida en varias fases. Esta diferencia es de la mayor importancia al tratar de justificar la apropiación de plusvalías.

En los dos capítulos siguientes se estudian los problemas de los derechos de la propiedad sobre bienes inmuebles de naturaleza urbana y se analiza nuestra legislación urbanística.

En cuanto al mercado libre del suelo edificable, se estima que puede ori-

ginar graves lesiones a la vivienda y a la ciudad. Por su parte, la socialización nos presenta complicaciones extraordinarias en cualquier país con economía de mercado.

La política del suelo no puede separarse de la economía ni de la de viviendas y urbanismo. Las repercusiones que cualquier medida tomada en estos campos ejerza sobre el suelo es cosa que no acostumbra a preverse.

El objetivo exclusivo de la política de protección de viviendas es el auxilio del necesitado. Entre todas las posibles vías se eligió la indirecta, valiéndose del promotor, por razones entonces válidas y hoy superadas.

Los efectos de una falta de promoción de viviendas económicas se acusa especialmente en las ciudades donde el exceso de viviendas caras vacías produce graves tensiones sociales.

Si la libertad de mercado no resuelve el problema de la vivienda, se impone partir de otros principios. La protección a la vivienda no debe ir destinada a los edificios— simples inmuebles—, sino a las familias; por ello es tan importante la producción como la distribución, aspecto este último que frecuentemente se olvida.

Una política de protección a la vivienda social no consiste en el simple fomento de la edificación. Serán obligatorias otras medidas que afecten a su mercado, al parque de viviendas y a la financiación de las obras, pues en otro caso la firmeza y solvencia de este mercado perjudica a todas las demás industrias.

En conclusión, estimamos que en los textos reproducidos se pone de manifiesto la amplitud de la temática tratada y la minuciosidad con que se examina; todo lo cual, la convierten en obra de consulta de un indudable interés.

J. CARRASCO BELINCHÓN

LANGROD, Georges: *Tratado de Ciencia administrativa*. Traducción de Antonio De Juan Abad y Carlos Paramés Montenegro. Escuela Nacional de Administración Pública. Madrid, 1973; 1.104 págs.

No cabe duda de que los diversos puntos de vista con los que se enfoca la Administración o la Ciencia administrativa, la variedad de los métodos y la personalidad de sus autores —advierte G. Vedel en el prefacio— dan a este Tratado el aspecto pluralista y en cierta manera federal que toda obra colectiva reviste inevitablemente; y, sin embargo, el lector quedará necesariamente sorprendido ante la unidad fundamental que marca a la obra toda. No se trata de una miscelánea, de una colección de estudios reunida en torno a un pre-



texto. Estamos ante un *Tratado*, ante un plan ordenado racionalmente, en el que se han evitado de modo sistemático los hiatos y las reiteraciones. Cada autor aporta sus adquisiciones y su talento propio. Ninguno se entrega a un ejercicio personal en forma de solo.

Jean Rivero, en la «Advertencia previa», justifica la elaboración del texto, así como también que éste sea fruto de un equipo pluridisciplinario de treinta y tres tratadistas, bajo la dirección de G. Langrod, al que han asistido diez especialistas más.

El texto se divide en veinticuatro capítulos que se presentan agrupados en once partes.

La parte primera, «Introducción general», capítulos I al IV, se inicia con el encuadre en el tiempo de la «Ciencia administrativa», pues aunque es joven, tienen un antepasado directo: el pensamiento administrativo, beneficiario de un largo pasado del cual es heredero.

A continuación se propone un primer esbozo del hecho administrativo, por cuanto es necesario delimitar el objeto preciso de la investigación, pues una disciplina se define por su objeto.

Más tarde, se trata de asignar a ésta un lugar en el panorama de las ciencias, el que con frecuencia se muestra reticente con los recién llegados. Lugar que viene determinado por la especialidad del objeto, que es el que justifica la autonomía de la disciplina, en función de sus propias características.

Por último, una investigación debe definir el método que intenta seguir. El problema es tanto más urgente cuanto que la Ciencia de la Administración, disciplina de síntesis, está ligada a todas las ciencias sociales, sin perder, sin embargo, su propia fisonomía.

La parte segunda, «La Administración y su medio», capítulos V al VII, comienza con el examen del medio social, que determina las necesidades sentidas, los grupos que soportan o asumen la acción y puede quizá por contrapartida ser remodelado profundamente por esta acción.

Acto seguido, se pasa al estudio del medio político, que es más determinante todavía. La Administración es, sin duda, el más importante instrumento de los que dispone el poder político para regir la sociedad y la articulación entre uno y otro, la armonía entre las concepciones, los métodos, los hombres que se afirman a la cabeza del Estado, y los que prevalecen en el seno de la Administración, son otros tantos factores esenciales de la eficacia de la acción.

Por último, se contempla el medio jurídico, por cuanto la Administración será radicalmente diferente según el medio jurídico en que actúe. Centrada en exclusiva en la eficacia allí donde la necesidad de someterla al Derecho no se tome como un postulado, la acción administrativa en las democracias preocupadas por la protección del ciudadano contra la arbitrariedad, debe plegarse

a las servidumbres de la norma; sus ideales, sus métodos, se ven con ello transformados. La transformación varía, sin embargo, según el sistema jurídico vigente.

La parte tercera, «Las misiones», capítulo VIII, advierte que la razón de ser de la Administración reside en los fines que le son consignados por la autoridad política, en reflejo del medio social. Los fines determinan las estructuras, éstas orientan el funcionamiento; los fines deben ser, pues, los primeros en el orden de exposición. Lo son también en el orden de la ética. Lo que valora una Administración es, en definitiva, el cumplimiento de sus fines.

La parte cuarta, «Las estructuras», capítulo IX, considera que la Administración se presenta como una pluralidad de conjuntos institucionales, cada uno compuesto de múltiples células, todos ligados de manera más o menos estrecha. La dimensión de las células, las relaciones que se entrecruzan en el interior de cada conjunto y entre ellos, en resumen, todos los elementos que caracterizan una estructura administrativa, determinan en gran medida el funcionamiento del aparato administrativo y su eficacia. Autoridad jerárquica e iniciativa, centralización y descentralización de los poderes de decisión, son otros tantos temas fundamentales que, incluidos en el análisis de las estructuras, exigen un estudio atento.

La parte quinta, «Los hombres», capítulos X al XII, reconoce que las estructuras no son sino moldes abstractos. Toman vida gracias a los hombres que ejercen su actividad en ellos. De aquí, el que no hay ciencia administrativa sin el estudio científico del hombre que administra. Ahora bien, este estudio puedè hacerse a través de distintas vías, de las que las principales son:

La primera, la más extensa, es la de la psicología y la experiencia, que pretende situar el funcionario, en tanto que tipo humano en relación con el medio administrativo y la comunidad nacional.

La segunda vía es la de sociología. Los orígenes sociales de los funcionarios, la incidencia de esos orígenes sobre su comportamiento, el papel que desempeña la función pública en la estructura de la sociedad constituyen sendos terrenos abieros ya a la investigación.

En fin, la vía más tradicional del Derecho no debe ser desdeñada. El estatuto de la función pública, las normas de selección, de promoción, las garantías, derechos y obligaciones son otros tantos extremos que, además de su importancia intrínseca —¿ a cuántos centenares de millares de personas afectan?— son esenciales para conocer el tipo humano que va a animar a las estructuras.

La parte sexta, «El funcionamiento», capítulos XIII y XIV, inicia el estudio de la Administración en acción, es decir, se contempla el funcionamiento del mecanismo administrativo, en el que ocupa un primer lugar la decisión.

Por cuanto el estudio del funcionamiento es el estudio de la decisión administrativa, de su «tipología», del proceso mental que le precede y acompaña, y de su ejecución.

Pero este análisis del funcionamiento, no es suficiente, requiere considerar también la necesidad en que se encuentra la Administración de explicar su acción al público. En el campo de las relaciones públicas empiezan a aparecer recientemente una serie de esfuerzos tendentes a atenuar el misterio en que se envolvía tradicionalmente el aparato administrativo, introduciendo así en su funcionamiento una inspiración democrática de la que ha carecido durante mucho tiempo.

La parte séptima, «Las técnicas», capítulos XV al XVII, se inicia con una visión de conjunto de los métodos del trabajo administrativo, y a continuación se centra la atención en dos técnicas de interés especial. Una de ellas, reciente: Organización y métodos, que constituye un estudio sistemático de las relaciones de los circuitos administrativos, en un intento de racionalización. La otra, más antigua, pero renovada en gran medida en nuestros días por la presión de la necesidad, es la investigación, la conservación, la difusión y el empleo del documento.

La parte octava, «Los medios materiales», capítulos XVIII y XIX, se ocupa del equipo administrativo y de la contabilidad. En cuanto al primero, se estima que la adquisición y utilización de los bienes adquiere, dentro de la actividad administrativa, un lugar cada vez mayor. Efectivamente, al lado de los objetivos destinados a facilitar o multiplicar las actividades de la Administración, aparecen las máquinas capaces de asumir tareas cumplidas hasta ahora por el hombre: técnicas de tratamiento de la información que enriquecen el equipo administrativo, especialmente la introducción de la automatización que provoca auténticos cambios en las formas tradicionales de administrar.

Con respecto a la contabilidad, se advierte cómo en sus formas más modernas cumple una función económica: a la vez que prepara la sanción de las actividades da a luz y guía a la gestión.

La parte novena, «Los controles», capítulos XX y XXI, se inicia centrándose en un problema capital: el control es necesario para constatar el error y preparar la sanción, pero también y, sobre todo, para extraer enseñanzas del error constatado: midiendo la desviación entre la acción prevista y la acción efectiva y buscando sus causas, el control puede ser un factor de eficacia incrementada. Pero puede, con sus pesadeces, sus demoras, sus exageraciones, inhibir las iniciativas y frenar la acción.

Y junto a este problema capital, se consideran también problemas multiformes, a través de un cuadro de conjunto de las distintas formas de control posible: internos uños a la Administración, ejercidos por cuenta del superior

jerárquico por personas especializadas; los otros, ejercitados desde fuera, ya por un juez, ya por una autoridad política.

La parte décima, «Esbozo de una teoría general de la ciencia administrativa», capítulos XXII y XXIII, comprende la exposición de dos concepciones: una, que toma prestado de la Sociología las bases y los métodos; la otra, se apoya en la cibernética e intenta explicar el funcionamiento del aparato administrativo por analogía con el aparato cibernético. Estas dos síntesis, divergentes, tal vez complementarias en igual medida, revelan, en cualquier caso, la amplitud y la diversidad de horizontes que se abren a la ciencia administrativa.

La parte undécima, «Conclusión», capítulo XXIV, se afirma que la Administración se ve cotidianamente expuesta a la mayor de las tentaciones: la que consiste en confundirse con su propio fin, sin que el sistema, a los ojos de los que lo mueven, tenga otras justificaciones que la perfección de su funcionamiento y la armonía de sus mecanismos. No parece oportuno que la ciencia administrativa, ciñéndose demasiado exclusivamente al análisis de estos mecanismos, venga a acrecentar la tentación; ya es bastante fuerte y el «interés del servicio» tiene demasiada tendencia a convertirse en el equivalente administrativo de la razón de Estado y apartarse del interés de aquellos a los que trata de servir: a los hombres de hoy y de mañana que forman la comunidad.

Porque de lo que se trata es de servir. Hay una lógica en las palabras: ¿qué sería un servicio público que no sirviera, una Administración que no fuera servidora como exige su etimología? Los progresos de la ciencia administrativa no serían, en definitiva, en el mejor de los casos, más que un juego de espíritu y, en el peor, un depósito al que la voluntad de poder vendría a buscar sus armas, si la ética del servicio al hombre no se hiciera con esas armas para ponerse a actuar.

En definitiva, y por nuestra parte, sólo hemos de añadir que nos encontramos ante una obra fundamental: su planteamiento, sus áreas de investigación y sus conclusiones, no sólo constituyen el punto de partida de toda elaboración posterior, sino que integran un conjunto logrado de doctrina, que es básico para cualquier estudio en este campo. De forma tal, que será difícil que en toda obra de investigación no se tengan en cuenta sus premisas y sus conclusiones.

J. CARRASCO BELINCHÓN

LISEIN-NORMAN, Margaretha: *Les prestations familiales dans l'Europe des six*. Institut d'Etudes Européennes - Université Libre de Bruxelles, 1974, Thésés et Travaux économiques; 419 págs.

La política familiar, en sentido amplio, se encuadra en un vasto contexto que engloba toda medida que tenga por fin crear un clima favorable a la familia en orden a su armonioso desarrollo y al mantenimiento de su cohesión. Este contexto evoluciona constantemente a causa de las frecuentes mutaciones de las necesidades familiares. De esta forma, uno de los principales aspectos de la política familiar es el intento de restablecer, en beneficio de la familia, el equilibrio económico entre los ingresos domésticos y los gastos ocasionados por los hijos. Para la consecución de este fin se emplean dos medios: a) La ayuda financiera directa a las familias, en forma de prestaciones familiares; y b) La ayuda financiera indirecta, a través de una desgravación fiscal. Así consideradas, las prestaciones familiares aparecen como un instrumento en manos del poder público, que permite efectuar transferencias a los particulares. Con estas consideraciones previas, la autora del libro que se comenta pasa de un análisis global de la política familiar al estudio de uno de sus componentes específicos: las prestaciones familiares.

El estudio se centra en los aspectos socio-económicos de las prestaciones familiares y, tangencialmente, en la promoción profesional de la madre de familia y en los problemas demográficos.

En el primer capítulo se lleva a cabo una descripción comparativa de los regímenes de prestaciones familiares en cada uno de los seis países que originariamente integraron la C. E. E., examinando su origen y evolución, y de esta forma se aprecia que el desarrollo de la institución en cada país ha venido condicionado por el contexto socio-económico y demográfico, y por los acontecimientos políticos. Se pone de relieve que los regímenes francés y belga, cuyo origen se remonta a la primera guerra mundial, se han desarrollado paralelamente, persiguiendo idénticos objetivos. Desde el punto de vista de las prestaciones, constituyen los sistemas más diversificados de la Europa de los seis. Luxemburgo es el único país en que las prestaciones son idénticas para el conjunto de los ciudadanos. En Italia, como en Alemania, se dejan sentir profundamente los efectos de la segunda guerra mundial. El régimen de prestaciones familiares, único con un baremo uniforme, cualquiera que sea el rango del hijo, ha sufrido escasas modificaciones en los últimos veinte años. En los Países Bajos, la naturaleza de las prestaciones familiares cambió en 1963, y se conceden a partir del tercer hijo. En Francia, Bélgica, Luxemburgo, Italia y los Países Bajos, las prestaciones se financian a través de cotizaciones. En Ale-

mania Federal, por el contrario, el sistema ha ido evolucionando hacia una progresiva forma de financiación estatal, lo cual distingue a este país de los demás en este fundamental aspecto.

Se inicia seguidamente un estudio comparativo de los regímenes actuales en la Europa de los seis, en el que se pone de relieve la existencia, junto a los regímenes generales, de otros especiales, complementarios y voluntarios: al margen del sistema de la Seguridad Social, los empresarios pueden dar, por su cuenta, una ayuda financiera a las familias, lo cual, en países como Francia y Alemania, representa una parte importante dentro del total de las ayudas familiares.

Los requisitos que las distintas legislaciones exigen —en diversos grados—, para acreditar derecho a las prestaciones familiares, suelen ser los siguientes: a) Existencia de unos hijos a cargo del cabeza de familia. En ocasiones, se distingue entre hijos legítimos, naturales, reconocidos o no, y adoptivos. En otros casos (Francia y Luxemburgo) no se hace distinción alguna por razón de parentesco. b) Existencia de un número mínimo de hijos. c) Principio de territorialidad, que es común a todos los países. d) Duración mínima del trabajo (anual o mensual). e) Importancia de los ingresos domésticos; y f) Edad de los hijos beneficiarios. Las prestaciones instituidas por cada legislación son diversas, por responder a distintas finalidades, pero en cualquier caso pueden ser objeto de una clasificación tripartita: 1) Prestaciones generales alimentarias. 2) Prestaciones por razón de nacimiento; y 3) Prestaciones especiales (por ejemplo, para huérfanos, minusválidos, incluso minusválidos adultos, etc.).

En orden a la financiación de tales prestaciones, cabe distinguir tres sistemas: A) Regímenes financiados por cotizaciones, bien a cargo de los patronos exclusivamente, bien con una aportación de los asegurados. B) Regímenes de financiación mixta. C) Regímenes financiados por el presupuesto estatal. Tal es el caso de Alemania Federal. En orden a la importancia de los subsidios familiares en el marco general de la política de seguridad social, el autor llega a la conclusión de que las prestaciones por vejez y enfermedad son mucho más importantes que los subsidios familiares, que, por lo demás, presentan una tendencia generalizada a la regresión, tendencia que se prevé irá en aumento, en beneficio, sobre todo, de los gastos generados por el seguro de enfermedad.

El autor continúa su estudio con el examen de las prestaciones familiares en relación con los objetivos primordiales que persiguen. En cuanto a su utilización con fines natalistas, destaca el hecho de que siendo Francia, Bélgica y Luxemburgo los países que a lo largo de los años han sufrido de una forma más acuciante el descenso del índice de natalidad, hayan sido, a su vez, quienes orienten su política de ayuda a la familia en el marco de una política de

mográfica. Francia fue el primer país en utilizar este medio (1939), y aún hoy las recientes medidas tomadas en 1972, relativas a las guarderías infantiles, siguen inspiradas en un deseo de mantener o mejorar la natalidad del país. No obstante, y a nivel de comunidad, hay que afirmar que las prestaciones familiares no son un incentivo lo suficientemente importante para hacer frente al comportamiento malthusiano de la población, que viene experimentándose en toda Europa a partir de 1964. Por ello se concluye que, de estimarse necesario un aumento de la natalidad, habrá que acudir sin duda a formas de protección todavía no ensayadas, y de las que la autora hace una pequeña enumeración a título ejemplificativo.

Se plantea seguidamente una disyuntiva de carácter sociológico: promoción profesional de la madre de familia o revalorización de su misión educativa. La primera opción trae como consecuencia que hayan de arbitrarse las medidas oportunas para las guarderías infantiles, e incluso, una ayuda tendente a colaborar en los gastos de esas guarderías. La segunda alternativa volvería a plantear la cuestión de la prestación «por salario único», o prestación de «mujer en el hogar», característica del sistema francés.

Finalmente se estudian las diferentes ventajas de las prestaciones individuales y de las prestaciones en servicios, y se constata que siendo cada vez más numeroso el número de mujeres que asumen la doble función de trabajadoras y de madres de familia, adquieren cada vez mayor importancia las prestaciones en servicios, que tienden a facilitar esta doble función. Por lo demás, la realidad de esta afirmación viene avalada por los datos estadísticos que, relativos a los seis países objeto del estudio, se recogen abundantemente en el texto.

En el capítulo tercero se lleva a cabo un estudio de las nuevas orientaciones y tendencias en cada uno de los seis países, utilizando para ello un método doble: el examen de las recientes disposiciones legislativas sobre la materia, y las entrevistas personales de la autora con especialistas en el tema. De todo ello extrae las conclusiones siguientes:

A) En orden a la evolución cuantitativa de las prestaciones familiares, se advierte una tendencia común en los seis países, a descargar el peso de las prestaciones familiares en el presupuesto nacional.

B) En cuanto a la modificación de los regímenes de prestaciones familiares, las tendencias no son unánimes. Mientras que unos se dirigen a unificar el sistema de compensación financiera, otros tienden a conseguir nuevos objetivos, lo que sin duda conducirá a la adopción de soluciones propias de cada Estado, basadas en opciones de tipo nacional, poco convergentes en la Comunidad de los seis.

En el último capítulo la autora estudia la posibilidad de llegar a una regulación homogénea de los subsidios familiares, a nivel de Comunidad. Para ello, empieza por analizar el concepto mismo de «armonización social», criticando que los teóricos de la misma se centren primordialmente en los objetivos económicos —cara a un acercamiento de los sistemas de Seguridad Social— más que en los objetivos sociales. De esta forma, es previsible una primera etapa de homogeneización global (salarios directos e indirectos), a fin de que el coste de la mano de obra repercuta de forma idéntica sobre los precios. En una segunda fase se conseguiría una armonización progresiva de las distintas clases de ingresos de los trabajadores (salarios, prestaciones sociales).

En el momento actual, se afirma, no cabe aspirar más que a evitar medidas demasiado divergentes. Sus conclusiones contienen una reflexión acerca de la incidencia de las prestaciones familiares en los distintos objetivos económicos de los países, y una reconsideración de la ayuda familiar, habida cuenta de los probables cambios en la estructura de la familia, y apunta la necesidad de una regulación uniforme de la política familiar en la Europa del mañana.

El estudio de M. Lisein-Norman destaca ante todo por el rigor científico con que se aborda el tema de la ayuda familiar, materia que en su fase actual aparece rodeada de una cierta ambigüedad, tanto en su contenido como en sus objetivos.

MARÍA JOSÉ ABELLA MESTANZA

OJEDA AVILÉS, Antonio: *Los trabajadores temporales*. Publicaciones de la Universidad de Sevilla. Serie Derecho, núm. 17; 277 págs.

Constituye el libro del profesor Ojeda un exhaustivo y profundo estudio sobre los problemas jurídicos que respecto de trabajadores eventuales, interinos y temporeros se plantean en el Derecho español. Viene integrado por siete capítulos, a cuyo análisis particularizado va a procederse a continuación.

Pretende Ojeda en el primer capítulo establecer las coordinadas básicas del trabajo temporal. Agrupa dentro de este concepto de trabajo temporal a figuras jurídicas heterogéneas, caracterizadas porque implican una falta de fijez a en la Empresa. Su objetivo, como él mismo manifiesta, es encontrar un régimen jurídico común aplicable a todas ellas. Intenta el autor una aproximación sociológica y económica al trabajo temporal poniendo de manifiesto los factores que determinan la existencia de un trabajo de este tipo. Así, señala, como un dato del que hay que partir, el hecho de que habrá siempre trabajadores temporales en la Empresa, con lo que de inseguridad económica



y falta de fijeza lleva consigo el trabajo temporal. Justifica esta afirmación por el juego de determinados factores económicos (demanda coyuntural, demanda estructural) que determinan la existencia misma de esta clase de trabajo. Analiza posteriormente, y una vez sentadas las bases reales del fenómeno jurídico que contempla, el significado del término en la relación jurídica laboral y contrapone su postura a aquellos que estiman que el término es un elemento accidental del negocio jurídico. Así considera que en las relaciones de duración el término es un rasgo causal del negocio y afirma la necesidad de que el plazo sea acordado *ab initio*, de modo que informe así a toda la relación desde su comienzo, dotándole de una idiosincrasia *sub-radice*. Considera las distintas formas que de acuerdo con el artículo 27 de la ley de Contrato de trabajo puede adoptar el contrato a término, estudiando específicamente los supuestos de duración determinada —expresa o tácita— y determinable procurando distinguir este último supuesto de la relación de duración indefinida. También distingue con precisión el supuesto de los contratos a término de aquellos contratos con un término máximo o mínimo fijado, así como de aquellos sometidos a condición resolutoria.

Ofrece el autor en el segundo capítulo un estudio de la tipología de las relaciones laborales con término incorporado. No se puede sino estar de acuerdo con la lúcida sistemática adoptada por el profesor Ojeda. Distingue entre contratos temporales —el contrato eventual, los trabajos de temporada o de campaña y el trabajo interino— y los contratos sometidos a condición resolutoria —el contrato a prueba y el contrato de aprendizaje—. De todo su análisis tipológico destaca el estudio que realiza del problema de los interinos al servicio de la Administración pública, poniendo de manifiesto la situación discriminatoria en la que se encuentra este personal y afirma —solución, a nuestro modo de ver acertada y valiente— que tales situaciones debían ingresar en el marco de aplicación del Derecho del trabajo, por ser la normativa laboral precisamente: «el cumplimiento del mandato constitucional de proteger el trabajo con la fuerza de la ley». Consideramos aquí que la solución ofrecida por el profesor Ojeda es precisa y exacta y su adopción solucionaría las situaciones, en muchos de los casos dramáticas, en que se encuentra este personal. Cierra el capítulo con el análisis de tipos tangenciales como el trabajo a tiempo parcial y los trabajos ocasionales, negándoles el carácter de contratos de trabajo temporales.

El capítulo III en el que el autor analiza la causa jurídica de la temporalidad es especialmente sugerente. Su opinión fundamental viene constituida por la consideración de la temporalidad como excepción a la regla general de la contratación laboral que es el contrato por tiempo indefinido. Por otra parte, estima que el artículo 27 concede un amplio campo al juego de la auto-

nomía de la voluntad de las partes, pero no prejuzga sobre la licitud de los negocios jurídicos laborales concertados por las partes y que tienen como característica la temporalidad. La razón de tal limitación parece clara, las relaciones temporales se admiten, pero constituyen una excepción a la regla de estabilidad relativa en el empleo; dejar a la autonomía total de las partes la decisión sobre la temporalidad del vínculo jurídico, supondría abrir una puerta a la evasión de la aplicación de las normas que garantizan la estabilidad en el empleo. La licitud del término encuentra así su criterio determinante en el que Ojeda llama principio objetivo. En su opinión, sólo cuando exista un motivo objetivo que justifique al empresario para contratar temporalmente puede permitirse la cláusula de temporalidad. La concreción de este principio objetivo puede realizarse en vía de delimitación genérica tomando como base las exigencias laborales de la Empresa o bien en vía de enumeración casuística. Ojeda se inclina por el método genérico de concretar el principio objetivo, porque permite ponderar mejor las circunstancias de cada caso que el método casuístico.

Ataca el autor en el capítulo IV el problema de la regulación de los contratos temporales. Dos temas fundamentales son tratados dentro de este apartado, la constitución de los contratos temporales de trabajo y las fuentes normativas que los regulan. Respecto de la constitución de la relación de trabajo temporal dos requisitos son, a su modo de ver, necesarios, la escrituración y la claridad. Las razones que propugnan la necesidad de tales requisitos son la falta de seguridad jurídica que de otro modo tendría lugar, la imposibilidad en la demostración del abuso del derecho por parte del empresario y el hecho de que la no escrituración del contrato temporal supondría dejar la duración del contrato al arbitrio del empleador. En cuanto a las fuentes normativas que regulan este tipo de relaciones de trabajo distingue entre fuentes estatales y fuentes colectivas. En el primer apartado pone de relieve cómo las normas comunes que regulan el trabajo temporal son, en su mayor parte, dispositivas y, por otra parte, marcadamente insuficientes para regular esta figura jurídica, mientras que las normas sectoriales intentan un lento progreso en la regulación jurídica de estos problemas. En relación a las normas colectivas dedica preferente atención a la posibilidad que las partes en la parte obligacional del convenio puedan excluir de su ámbito de aplicación a los trabajadores temporales, negando tal posibilidad, salvo en el caso de que exista un motivo lícito para ello. Por último, considera cómo en la parte normativa de los convenios colectivos puede establecerse una regulación jurídica de las relaciones de trabajo temporales.

En el capítulo V procede Ojeda a un estudio exhaustivo del contenido obligacional de los contratos de trabajo temporales. Así, estudia la aplicación a

los trabajadores temporales de las normas relativas a jornada, vacaciones, descanso dominical. Su atención preferente se centra sobre el tema de los salarios, intentando localizar las razones de las desigualdades salariales entre trabajadores fijos y temporales y estudiando en qué forma se producen éstas a través de complementos salariales que no tienen derecho a percibir los trabajadores temporales, fundamentalmente la antigüedad. Considera afirmativamente la posibilidad de aplicación a las relaciones temporales de la normativa sobre suspensiones e interrupciones de la prestación de trabajo siempre que encajen dentro de los límites del término de la relación y no vacíen de sentido la misma. Cierra este capítulo con un amplio estudio del derecho al reintegro en el puesto de trabajo del trabajador de temporada, mostrando cómo muchas veces tal ingreso se desprende de las soluciones expresamente previstas en las normas comunes y sectoriales o bien de la costumbre, pero señalando, a nuestro juicio de forma acertada, cómo el reintegro puede derivarse de los actos propios del empleador que dan lugar a una responsabilidad precontractual, consecuencia de la aplicación del principio de buena fe a cualquier tipo de contacto social.

En el capítulo VI analiza el tratamiento del problema de los trabajadores temporales desde la perspectiva del Derecho sindical y de la Seguridad Social. Respecto del Derecho sindical realiza un atinado estudio de la falta de representación de estos trabajadores, encontrando una solución en la adopción de una norma similar a la que confiere representación en el Jurado de Empresa a los trabajadores jóvenes (Decreto 1-2-1973). En cuanto a su posición dentro del sistema de Seguridad Social aboga por una mayor protección, dedicando su atención preferente al problema de la cobertura del desempleo de este tipo de trabajadores.

El extenso e importante capítulo final lo dedica el profesor Ojeda al estudio de la modificación y extinción de las relaciones de trabajo temporales. Cuatro tipos de modificación estudia: la modificación pactada, el cambio de tipo o lo que él llama novación tipológica, la prórroga de la relación temporal y la llamada prórroga de favor. No admite, sin embargo, la posibilidad de modificación en virtud del *ius variandi* por tratarse la temporalidad de un elemento esencial del contrato y necesitar para su modificación del acuerdo de la voluntad de las partes. En relación con el tema de la extinción de estos contratos analiza en primer lugar la posibilidad de aplicación a este tipo de relaciones laborales de la normativa sobre despido, fundamentalmente se centra su análisis sobre la pretendida dualidad de acciones: acción por despido y acción por incumplimiento, inclinándose por la existencia de una acción única: la acción de despido en la que va embebida la acción por incumplimiento. Estudia, finalmente, la resolución normal en virtud del artículo 76-2.º de la

ley de Contrato de trabajo, analizando los tres supuestos que el citado precepto contempla: extinción de la relación en virtud de oportuna denuncia, prórroga por duración determinada según acuerdo expreso, y prórroga por tiempo indefinido.

En suma, el libro del profesor Ojeda constituye una aportación fundamental a un tema de indudable interés y que carecía hasta el momento de elaboración doctrinal. Si se pidiese la elección de uno dentro de los muchos méritos que adornan a esta obra, me inclinaría por destacar su capacidad de sugereencia. El autor sugiere y resuelve muchos problemas que afectan no sólo a la dogmática de las relaciones temporales, sino que inciden sobre aspectos del derecho contractual de gran importancia. Por otra parte, se trata de un libro que a pesar de su profundo entramado teórico, es de fácil lectura e incluso apasionante y, en mi opinión, de imprescindible conocimiento para los estudiosos del Derecho del trabajo.

MANUEL ALVAREZ ALCOLEA

PETINO, Plácido: *Categorie dei Lavoratori e Principio Costituzionale di Pari Dignita Sociale*. Editorial Giuffre. Milán, 1972; 210 págs.

Trata, en este libro, Petino de poner de manifiesto cómo el encuadramiento apriorístico de los trabajadores en personal obrero y personal empleado, obviando la estimación de las funciones efectivamente desempeñadas, da lugar a una serie de desigualdades en el tratamiento normativo y convencional, que carecen de justificación, no ya desde el punto de vista dogmático, sino desde la perspectiva ofrecida por el Derecho positivo y, concretamente, por las normas constitucionales.

Divide su trabajo en cuatro partes, a cuya enumeración parece oportuno proceder. En primer lugar, estudia el tema relativo a la disciplina constitucional de la relación de trabajo y la parte normativa del convenio colectivo, con especial referencia al problema de si los convenios colectivos son el instrumento más adecuado para la realización del orden de interés previsto constitucionalmente. Dedicar, a continuación, el primer capítulo al análisis de las desigualdades de tratamiento derivadas de ese encuadramiento en grupos de personal, desde los distintos planos en que tales desigualdades operan. Posteriormente, estudia las tentativas de justificación teóricas de tal diversidad de tratamiento retributivo y de condiciones de trabajo. Finaliza el libro con la exposición de los aspectos constitucionales del tema planteado.

La nota introductoria que abre el libro se centra sobre el problema de si

la disciplina convencional es la más adecuada para garantizar la realización del orden de intereses establecido constitucionalmente. Analiza, a estos efectos, las diversas posiciones doctrinales que sostienen que la negociación colectiva es el mejor instrumento para obtener una disciplina de las relaciones laborales debidamente adecuada a la realidad social actual, debiendo limitarse el papel del Estado a dictar una legislación que promocióne esta contratación autónoma de las condiciones de trabajo.

Petino se pronuncia en sentido contrario y afirma cómo, a través de la contratación colectiva, se ha operado en repetidas ocasiones una abdicación de derechos de los trabajadores, constitucionalmente garantizados; de forma que, aun siendo preciso reconocer la autonomía colectiva, ésta no debe disfrutar de un ámbito de actuación que le permita vaciar de sentido preceptos constitucionales.

La argumentación que conduce a Petino a tal afirmación es sumamente compleja y sería excesivamente prolijo hacer referencia exhaustiva a la misma, pero sí cabe dejar constancia de sus pilares más importantes. Fundamentalmente, vienen constituidos por: la existencia de un mandato constitucional que ordena al Estado el desenvolvimiento normativo ordinario de los derechos reconocidos constitucionalmente, por la falacia de la afirmación de la pretendida inadecuación de los instrumentos legales para una disciplina de las relaciones laborales ajustada a la realidad y por el hecho de que en la regulación constitucional se establece una jerarquía de valores que sitúa el bien social por encima del bien individual, sin que ello suponga que el sacrificio del bien individual en el sistema constitucional sea realizado con vistas a una regulación de interés a nivel de negociación colectiva, puesto que aquello que la Constitución sitúa, ante todo, en primer lugar, es ese bien social que se expresa a través de la proclamación de una serie de principios puestos en garantía del ciudadano en general y del trabajador en particular, de donde las condiciones mínimas de subsistencia, garantizadas constitucionalmente o legalmente establecidas en aplicación concreta de los principios constitucionales, no son disponibles ni en el plano individual ni en el plano colectivo.

Esta amplia introducción lleva a Petino a centrar el tema de su estudio. Se trata de analizar cómo surgen desigualdades de tratamiento retributivo y de condiciones de trabajo según el encuadramiento de los trabajadores en los grupos de personal de empleados o de obreros, sin valorar si, efectivamente, las funciones asignadas a un grupo dado son referibles a un contenido cualitativo inferior respecto de las funciones correspondientes a un grupo para el cual ha sido previsto un tratamiento superior.

Analiza Petino a continuación las efectivas desigualdades de tratamiento, según el encuadramiento en uno u otro grupo de trabajadores, en los diversos

planos en que aquellos puedan producirse. En primer lugar, centra su estudio en las diferencias de tratamiento deducidas de un análisis sumario de la contratación colectiva vigente y así pone de manifiesto cómo el tratamiento retributivo es superior para los empleados, así como el hecho de que éstos disfrutaran de condiciones de trabajo más ventajosas, en lo que hace referencia a períodos de prueba, vacaciones, régimen de estabilidad en el empleo, etc. Señala, en segundo término, cómo estas diferencias se ponen de manifiesto en la disciplina legislativa, si bien a menor nivel.

Tras esta demostración práctica de la existencia de una notable diversidad de tratamiento del trabajador según su encuadramiento como empleado u obrero, pasa Petino a estudiar las razones históricas que le hayan podido justificar. Así, en la época del primer industrialismo observa cómo la diferencia derivaba, tanto del hecho de que la actividad de empleado se entendía como sustitución del empresario, como de la exigencia a aquél de unos niveles educativos, que suponían su extracción de estamentos sociales cercanos a la clase empresarial. Sin embargo, estas razones dejan de ser válidas, en su opinión, desde el momento en que se exige una mayor cualificación profesional para el ejercicio de determinadas funciones obreras respecto de amplios sectores de funciones de los empleados. Las razones que, según Petino, están en el fondo del mantenimiento de tales diferencias radican en la estrategia empresarial de dividir a la clase trabajadora, alejando al empleado de la situación reivindicativa del obrero.

Finaliza el capítulo exponiendo cómo, contrariamente a lo que tal diferencia de tratamiento haría suponer, se ha producido una progresiva igualación de ambas clases de trabajadores, lo que contribuye a hacer patente, en mayor medida, la injusticia de ese tratamiento diverso.

En el tercer capítulo analiza Petino los criterios teóricos que ha utilizado la doctrina para justificar la distinción conceptual y de tratamiento entre obreros y empleados. Entre ellos estudia con especial detención la colaboración, la profesionalidad y el hecho de que el trabajo prestado por el empleado sea de carácter intelectual, mientras que el obrero desarrolla funciones de tipo manual. Ninguno de ellos le parece suficientemente válido para hacer eficaz la distinción analizada.

Respecto de la profesionalidad, por estimar que no puede referirse a la diferenciación entre funciones del empleado y funciones del obrero. Según Petino, tal criterio, rectamente entendido, tiene la función de establecer la distinción entre la actividad del empleado y la prestación de trabajo autónomo, pero nunca la distinción entre empleado y obrero, por cuanto tal carácter afecta a una y otra clase de trabajadores.

Respecto de la colaboración, pone de manifiesto la dificultad de individua-

lización de tal criterio, si no se le pone en relación con el carácter intelectual del trabajo prestado por el empleado, en la medida en que este criterio se sustenta en la consideración de que la actividad del empleado supone una sustitución del empresario por aquél en la esfera de gestión de la Empresa, lo que de suyo implica una actividad intelectual. Sin embargo, a pesar de que tal criterio ofrece algún fundamento, no reviste para Petino un valor definitivo en la medida que existen trabajadores que están encuadrados sin lugar a dudas como empleados y que desempeñan funciones que no se pueden considerar como insertas en la esfera de gestión de la Empresa.

Respecto del carácter intelectual del trabajo del empleado pone en tela de juicio la validez de este criterio en orden a realizar una distinción efectiva, al estimar que en cualquier caso se trataría de una diferencia de grado pero no esencial, en la medida en que el empleado desarrollaría una actividad intelectual especialmente calificada y el obrero no, pero, ni aun así entendida, cree que sea suficiente para montar sobre ella el andamiaje de una diversidad de tratamiento retributivo y de condiciones de trabajo.

Finaliza este apartado con el estudio de otros criterios de distinción, así el hecho de que el empleado preste su trabajo en una oficina, el obrero en fábrica; el hecho de que el empleado perciba su retribución mensualmente, el obrero no; el hecho de estar adscrito a un determinado Sindicato o a un determinado ente de previsión social. Considera Petino que todos estos criterios no afectan a la esencia de la relación jurídica y que, en todo caso, operan en un momento posterior a la calificación del trabajador como obrero o empleado.

En el último capítulo se analizan los aspectos constitucionales planteados por este tema. Comienza por la afirmación de base de que la diferencia de tratamiento, puesta de manifiesto antes y deducida de la distinción entre tipos de trabajadores que opera el artículo 2.095 del *Código Civile*, se revela en notable contraste con los preceptos constitucionales, en particular los que hacen referencia al principio de *igual dignidad social* contenido en el artículo 3.º, número 1, de la Constitución italiana.

Para llegar a una conclusión sobre este punto. Petino comienza por el análisis del principio de proporcionalidad previsto en el artículo 36 de la Constitución (retribución proporcional a la cantidad y calidad del trabajo prestado) y si el mismo supone un reforzamiento del carácter sinalagmático de la relación de trabajo. Parte de la idea de que retribución y trabajo no son términos sinalagmáticos, en la medida en que se dan supuestos en los que está prevista retribución y no prestación de trabajo. Reafirma esta postura, con la crítica de las posiciones que atribuyen naturaleza de previsión o indemnizatoria al tratamiento retributivo debido al trabajador en supuestos de falta de actividad laboral previstos por las leyes y en casos de suspensión de la rela-

ción contractual. De igual forma procede respecto de las posiciones dogmáticas que lo consideran como compensación de una actividad precedentemente prestada.

Establece, de esta manera, la conclusión de que la prestación de trabajo no es condición exclusiva, para que pueda deducirse en favor del trabajador la aplicación de una cierta disciplina legal o convencional. En su opinión, prestación de trabajo y retribución, se presentan como consecuencias, no necesariamente unidas, del establecimiento de una relación de trabajo. Separado, de esta forma, el principio de la proporcionalidad establecido constitucionalmente, de la sinalagmaticidad entre prestación y retribución, considera Petino que con la referencia a la proporcionalidad de la retribución a la calidad del trabajo, la Constitución ha querido tutelar el contenido técnico profesional del trabajador, expresado en posiciones subjetivas, tales como la cualificación profesional. Todo ello le lleva a cuestionar cómo, teniendo en cuenta los principios del ordenamiento italiano, se puede admitir una diferencia de trato retributivo que prescindiera: de una parte, de la calidad del trabajo prestado, y de otra, funde tal diferenciación en la pertenencia a grupos cuya distinción no se ve justificada en modo alguno.

En la última parte de su trabajo analiza la diferencia de tratamiento, desde la perspectiva del principio de *igual dignidad social* sancionado por el artículo 3.º, núm. 1, de la Constitución. Pone de manifiesto, en primer lugar, cómo este principio no ha sido objeto de desarrollo y lo define dentro de los siguientes límites: dignidad social no puede indicar otra cosa que la personalidad social del individuo de donde deduce la obligación positiva para el Estado de eliminar los obstáculos que impidan su pleno desarrollo, al mismo tiempo que impone unos límites negativos, en el sentido de que serían lesivos al orden público, negocios o actos, o bien actividades materiales del individuo, que atacasen esa personalidad social. De esta forma pone en relación Petino el principio de la *igual dignidad social* con otro y más significativo aspecto del tratamiento del trabajador: la seguridad del mismo, y explica cómo de ese principio matriz parte una serie de normas constitucionales.

En suma, la *igual dignidad social* se concreta, en su opinión, en la exclusión de la posibilidad de normas o negocios, que tengan como presupuesto la existencia de ciudadanos o grupos de ciudadanos, que tengan derecho a un tratamiento privilegiado, como consecuencia de una presunta mayor o menor dignidad respecto a los demás, lo que supone que a todos los ciudadanos le sean atribuidos aquellos derechos que el ordenamiento considere fundamentales, sin discriminación alguna. Desde esta perspectiva, considerado el derecho a la retribución como derecho fundamental y partiendo, como Petino, de la base de estimar los preceptos constitucionales de directa aplicación, y siendo.



además, posible configurar en base a ellos un derecho subjetivo, es evidente que las diferencias de tratamiento expuestas suponen una violación del principio constitucional de *igual dignidad social*, en la medida que operan, en la atribución de un derecho fundamental, una discriminación entre obreros y empleados.

Esta es la exposición sucinta de los aspectos más importantes del libro que se comenta. La importancia del mismo opera, en nuestra opinión, en un doble plano: en primer lugar, permite el conocimiento de una estructura constitucional ajena a aquella en la que nuestro derecho se desenvuelve; en segundo lugar, constituye su lectura una base para el planteamiento de similares problemas en el ordenamiento español. Por otra parte, pone de manifiesto como muchas veces las normas no responden, a una regulación de la realidad social, sino al mantenimiento de una jerarquía de valores que favorece a los grupos de presión prevalentes en un momento histórico en un determinado país. En cualquier caso, el libro de Petino resulta de sumo interés para los iuslaboralistas.

MANUEL ALVAREZ ALCOLEA

RUSSOMANO, Mozart, Víctor: *Direito sindical. Principios gerais*. Río de Janeiro, José Konfino, editor, 1975; 262 págs.

La primera indicación en cuanto a este excelente libro del profesor Russo-mano —la muestra más reciente de su importantísima bibliografía, que cubre hoy virtualmente todas las ramas del Derecho del trabajo— es que da más de lo que ofrece su título. En efecto, el *Derecho sindical* que se estudia es realmente todo el derecho colectivo del trabajo, no sólo el derecho estructural interno de los sindicatos ni el de su relación con los sindicatos. Esta circunstancia se nos hace constar expresamente, abordando de paso el problema terminológico: «el derecho colectivo de trabajo se denomina también derecho sindical. La primera expresión tiene mayor precisión científica y tiende a ser preferida por los autores. Pero, como en todos los niveles del derecho colectivo del trabajo está presente y actuante el *Sindicato*, no atribuimos gran importancia a esta divergencia terminológica, y usamos las dos expresiones como sinónimas, atribuyendo al derecho colectivo del trabajo y al sindical el mismo contenido y, en consecuencia, el mismo concepto» (págs. 45-46). El párrafo aparece al final de una breve historia del sindicalismo que sirve como de introducción a la obra.

Está ésta dividida en tres partes que, respectivamente, se dedican a los

«Principios de la organización sindical», a la «Negociación colectiva» y a los «Conflictos colectivos de trabajo».

En la parte primera se hace un análisis del concepto de sindicato y se analizan los grandes principios de la organización sindical y la polémica en torno a los mismos, así como sus manifestaciones prácticas, sus negaciones también prácticas y las numerosas posiciones intermedias, tanto teóricas como prácticas, en torno a la libertad sindical, y a la unidad o pluralidad sindical y a las variantes y limitaciones de una y de otra. De especial interés dentro de esta parte es el capítulo especial que se dedica a la sindicación de los trabajadores rurales comparándola con la de los trabajadores urbanos, subrayando las grandes dificultades de aquélla.

La parte relativa a los convenios colectivos de trabajo tiene la rara virtud de, al tiempo, presentar un panorama general de tema tan intrincado y complejo y de abordar luminosamente puntos muy concretos; por ejemplo, el tema de la concurrencia de convenios, característico de la denominada contratación colectiva *articulada*, sistema en el cual varios pueden estar simultáneamente vigentes para unos mismos trabajadores y empresarios y en un mismo ámbito territorial (págs. 158-160); la distinción entre la negociación propiamente dicha del convenio colectivo que desemboca en éste, y la negociación *permanente* durante su vigencia en el seno de comisiones paritarias para su aplicación o interpretación (págs. 161-162), o la imposibilidad de que un convenio reforme *in pejus* otro anterior, respecto de los trabajadores que estuvieron comprendidos dentro del ámbito del primeramente vigente, reforzando así con esta construcción el principio general de la condición más beneficiosa adquirida, esencial para la aplicación del conjunto de fuentes reguladoras en Derecho del trabajo (págs. 181-182). En suma, en esta parte el lector encontrará, insisto, tanto una visión general de los problemas, como una referencia específica a algunos especialmente actuales, difíciles y concretos; téngase en cuenta que los que se han mencionado son sólo ejemplos entre otros muchos que podría haberse traído a colación.

En la parte tercera los conflictos colectivos de trabajo se abordan, tras dar su concepto —y discurrir agudamente sobre las distinciones tradicionales entre individuales y colectivos; jurídicos y económicos o de intereses— los procedimientos para su solución, divididos en de *solución directa* —en esta parte es donde se hace el estudio de la huelga, que así se concibe más que como un conflicto en sí mismo como un procedimiento de formalización, y eventualmente de solución de conflictos— y de *solución jurisdiccional*, de la que Russomano se muestra partidario decidido, puesto que «la solución directa» a través de la huelga no es sino una manifestación del fracaso del ordenamiento jurídico; la huelga discurre «a través de las fisuras existentes en el

ordenamiento jurídico nacional» y resulta «de la insuficiencia de los medios prácticos de solución, a través del Estado, del conflicto colectivo de trabajo» (pág. 244). La solución judicial es siempre preferible, aunque para ello haya de un lado que acostumbrarse a la existencia de sentencias normativas y no de solución simple *inter partes* de una controversia, muchas veces además fundadas más en la equidad que en el Derecho estricto, y, de otro, a una cierta modificación de la posición de los jueces ante el proceso, y de su aproximación a los problemas sociales que se debaten en el mismo. Pero hay que mantener siempre, dice Russomano, la convicción vieja; los conflictos laborales así individuales como colectivos, son conflictos de Derecho del trabajo, desarrollados, por lo tanto, en un ámbito jurídico y «... los conflictos que nacen de la vida jurídica —independientemente de su naturaleza— deben tener solución jurisdiccional» (pág. 253).

El aparato doctrinal manejado por el autor es el tan amplio al que de siempre nos tiene acostumbrados, pese a que se trata de un libro, como su subtítulo nos recuerda, de «principios generales», escrito, por consiguiente, sin referencia a ningún ordenamiento jurídico nacional en particular, aunque ejemplos sacados de éstos se citen por vía de ilustración de reflexiones o conclusiones determinadas.

Se trata, en suma, de una obra digna de su autor, al que por otro lado es innecesario presentar al lector especializado español, del cual es sobradamente conocido, tanto por sus obras generales y monografías brasileñas como por sus ponencias en varios Congresos Iberoamericanos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, señaladamente en los de Madrid y Sevilla en los que fue, en ambos, relator general de una de sus Comisiones.

C. ALONSO OLEA

TESTA, Gianluigi: *I servizi sociali aziendali*. Franco Angeli Editore. Milán, 1974; 318 págs.

Este libro que vamos a comentar se inicia formulando precisiones y definiciones de los servicios sociales correspondientes a las Empresas, en los diversos aspectos que seguidamente se indican: conjunto de actividades que las firmas empresariales crean y organizan para otorgar las prestaciones y los beneficios, con carácter gratuito o semigratuito, en favor de los trabajadores adscritos a la explotación y, eventualmente, con los familiares, al objeto de que se satisfagan exigencias sentidas por la mayor parte de estas personas interesadas en los servicios.

Se hace la exhaustiva clasificación de los servicios sociales, en relación con las necesidades que al trabajador afectan, a tenor de enumeración que, en resumen, viene a ser de forma análoga a la que a continuación se formula:

**Finalidades higiénico-sanitarias.** Servicios sanitarios: primeros auxilios; enfermería; ambulatorio; mutuas sanitarias empresariales complementarias; mutuas sanitarias empresariales sustitutivas. Servicios para la higiene en el trabajo: modificación de las condiciones climáticas ambientales; búsqueda de las condiciones óptimas de iluminación; estudio de los rendimientos de la lucha contra el ruido; búsqueda de los remedios contra la fatiga; puesta en práctica de medidas protectoras de las radiaciones ionizantes. Servicios de seguridad en el trabajo: acción sobre los factores objetivos del accidente; acción sobre los factores subjetivos; adiestramiento e información del personal.

**Finalidades asistenciales y de previsión.** Factores ambientales: refectorios; comedores; organización de transportes; pensionados. Factores familiares: servicios en favor de la madre trabajadora; servicios en favor de los hijos de los trabajadores. Factores de disponibilidades económicas y de tiempo: préstamos; subsidios; formas de accionariado popular; formas de ahorro; cajas internas mutualísticas; regalos; economatos; casas y viviendas; servicios de asesoramiento; cursos internos (profesionales y culturales); becas de estudio para trabajadores. Aportaciones para trabajadores que estudian. Servicio social de la Empresa. Servicios de previsión: De carácter asociativo: los correspondientes a personas de edad madura y de jubilados; las diferentes formas de beneficios de los mismos interesados a que alude el apartado inmediatamente anterior. Prestaciones económicas: cajas internas de previsión; complementación de pensiones; premios de fidelidad y de jubilación. De carácter asistencial: asistencia domiciliaria; casas de reposo; asistencia social; alojamientos y casas para pensionados.

**Finalidades recreativas y culturales:** Recreativas: respecto de las vacaciones de los empleados; aspecto turístico; deportivas. Culturales: organización de manifestaciones culturales; participación en manifestaciones exteriores; creación de centros culturales; creación de instrumentos culturales.

De cuanto se lleva dicho y por la minuciosa enunciación de lo sustancial del contenido del libro que nos ocupa, fácilmente se colige que se trata de la exposición del más amplio muestrario de cuanto concierne a la temática de los servicios sociales de la Seguridad Social que, en realidad, se hallan más en conexión con la Empresa y, a la vez, aquellos otros servicios de naturaleza y carácter propiamente empresariales, que se conceden, todos ellos, bien en régimen voluntario o bien en régimen mixto.

Al mismo tiempo que en el volumen se observa que se procura modelar el mínimo legal de las prestaciones complementarias, tal y como el autor

entiende esta concepción. Aunque se puede afirmar, en sentido general, que de hecho las disposiciones legales vigentes no contienen norma alguna o precepto, en casi legislación nacional alguna, que exija el carácter obligatorio para que los empresarios introduzcan las estructuras idóneas encaminadas al empleo del tiempo libre de los trabajadores adscritos a la firma, en determinado sentido o dirección de las actividades recreativas y, por tanto, la inclusión de tales servicios sociales en la programación de las Empresas depende exclusivamente, por ahora, de la libre iniciativa de la gerencia de la Empresa.

Y la realidad es que, desgraciadamente, no abundan, no se prodigan, no son numerosas las entidades patronales que tienen organizadas residencias de vacaciones, campos deportivos, bibliotecas, etc. La verdad es que sólo algunas Empresas de las denominadas grandes y gigantes tienen a su cargo y cuidado instalaciones de este tipo, y las pequeñas Empresas, por causas obvias, carecen de tales organizaciones, aparte sus buenos deseos al respecto.

A nuestro modesto entender, revisten siempre interés y utilidad volúmenes que traten, como éste que comentamos, cuestiones monográficas de materias de constante actualidad y tan sugestivas, dada su naturaleza humana y social, como la de los servicios sociales en la Empresa y su conexión con la Seguridad Social. Y al ponderar, en resumen final crítico, el contenido de este denso libro, tan minucioso en su exposición como técnico en su materia, en el que, por estas mismas razones, la eventual aridez que contenga se compensa, entendemos que ampliamente, con el estilo preciso y claro que adorna este didáctico volumen.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

