

## Recensiones

ALBA, Víctor: *Historia social de la mujer*. Plaza y Janés. Barcelona, 1974: 366 páginas.

En esta época en que las teorías del feminismo han estado realmente muy en boga, organizando el año internacional a favor de la mujer, resaltando sus virtudes y promocionando sus derechos, parece particularmente oportuno este libro de Víctor Alba, en el que se enfoca al sexo bello en su aspecto de miembro de la sociedad, con puesto bien ganado en la comunidad política.

Se advierte con toda honradez, por el autor, que el trabajo de recopilación de su contenido no hubiera sido posible, en modo alguno, sin la valiosa ayuda, desinteresadamente prestada, por sus propias alumnas de la Universidad de Kent, que tanto se esforzaron por realizar penosas y laboriosas tareas de acopio de datos, únicamente factibles, en muchos casos, para personas de igual sexo.

El autor del libro a que se refiere esta reseña afirma que la ambivalencia, de la actitud cristiana ante la mujer, no termina con el Imperio, sino que continúa en la sociedad feudal subsiguiente al desmoronamiento de Roma.

Aunque no debe olvidarse que, para el cristianismo, ciertamente la mujer era, en todas sus expresiones doctrinales, ser igual, enteramente equiparable, ante los ojos de Dios, pero más frágil, más tentador, menos preparado y más necesitado de protección, dimanando ésta, sustancialmente, de las normas morales que la Iglesia predica.

Si avanzamos en el tiempo, si cronológicamente nos situamos en el Renacimiento, se observa la segunda emancipación de las mujeres de Europa, al socaire de los permisivos cambios que siempre se propician cuando se presentan las oportunas condiciones sociales y económicas. Así vemos que hechos que parecen triviales, como el de la época medieval concediendo a la mujer el derecho de administrar los bienes de su esposo, por ausencia de éste, facilita cierta emancipación de la mujer. Aunque sea brevemente, siempre se conseguirá la vieja historia, proclama Alba, de dar dos pasos hacia adelante y uno hacia atrás, con lo que determinado progreso es evidente.

En Norteamérica y Reino Unido los movimientos feministas y sufragistas adquieren mayor relieve que en el resto de los países, durante estos últimos

tiempos. De todos modos, en el libro se pone en duda la vigencia de la frase de Víctor Hugo: «El siglo XVIII proclamó los derechos del hombre y el siglo XIX proclamará los de la mujer.» Entiende Alba que, no obstante, son interesantes aquellos movimientos que promovieron las mujeres mesócratas, con ayuda de burguesas e incluso de ciertas aristócratas: organizaron asociaciones, dieron conferencias, convocaron congresos, escribieron artículos y libros, visitaron a personajes influyentes, etc.

En cuanto a los hitos del movimiento feminista y sufragista español, se citan éstos como más significativos: aparición, desde principios de la década de 1880, de revistas pensadas y dirigidas a la mujer; Concepción Arenal Ponte de García Carrasco, en el marco adverso de ambiente en el que sólo el 9 por 100 de las mujeres saben leer, surge con fuerza, se disfraza de hombre para poder cursar la carrera de Derecho y consigue, con su gran empuje social, favorables reformas en el sistema penitenciario; Emilia Pardo Bazán, insigne escritora, rompe lanzas para que no fueran las profesiones de obrera campesina y de sirvienta las únicas reservadas a la mujer.

Todo esto es así, sin duda alguna, pero lo que el autor del libro desea subrayar, más que alguna otra cosa, es que la relación social entre el hombre y la mujer, relación de producción, de poder, de prestigio etc., es el condicionante definitivo de promoción social de la mujer, palanca que en realidad la propicia. De igual modo que en el mundo coexisten distintos tipos de sociedades, la condición social de la mujer también resulta muy distinta de unos lugares a otros, en base de los antecedentes culturales, económicos, etc., en que tenga que desenvolverse. La máquina, la política, la revolución influyen sobre la condición femenina. No obstante, se insiste, lo decisivo es la relación social entre el mundo femenino y la otra mitad de la población humana conquistada por el hombre.

El libro contiene, finalmente, excelente bibliografía relativa al mundo de la mujer, en selección que se puede calificar de muy cuidadosa y bien realizada.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES DEL VALLE DE LOS CAÍDOS: *La crisis de la agricultura tradicional en España. La nueva empresa agraria*. CESVC. Madrid, 1974: 372 págs.

El libro que vamos a comentar recoge los resultados de los trabajos de la XXXIV Mesa Redonda del Centro de Estudios Sociales del Valle de los Caídos, reunión en la que durante seis días del mes de septiembre de 1969, bajo la dirección del propio presentador del libro, Alberto Cercos Pérez, se

ciólogos, economistas, agrónomos, etc., discutieron en torno a los fundamentales problemas del sector agrario español.

En la introducción al volumen, firmada por Jaime Lamo de Espinosa, se advierte que la agricultura española aún tiene cierta dimensión, tanto en lo que se refiere a la participación en la renta nacional, que en términos reales alcanzó en el año 1927 el 14,5 por 100 del producto interior bruto, como en lo que atañe al volumen de su población activa, que en dicho año era el 27 por 100.

Arturo Camilleri Lapeyre disertó en torno a la crisis de la agricultura tradicional, sosteniendo la tesis de que el campesino y el pequeño agricultor seguirán emigrando; señala, asimismo, que la oferta global de bienes agrarios, como consecuencia de la tecnificación de las Empresas, será más rápida que el aumento de la demanda; la posibilidad de baja de precios en producción es clara, por lo que será preciso ir hacia agricultura más integrada en la industria y en los servicios.

Las rentas agrarias, en el contexto de la crisis de la agricultura tradicional española, es el tema desarrollado, conjuntamente, Santiago Roldán López y José-Luis García Delgado, en el que se pone de relieve, mediante la inserción de significativa tabla, que las alzas de los salarios reales en el campo español, en el período de 1960 a 1970, alcanzaron el 83,8 por 100. Las alzas de los salarios monetarios, para los períodos que a continuación se indican, tienen los valores que asimismo se reflejan: 1960 a 1970, el 231,9 por 100; 1957 a 1970, 404,5 por 100; 1953 a 1970; 675 por 100.

Alberto Ballarín Marcial, en «La nueva empresa agraria», muestra, una vez más, su predilección por el tipo de estudios referentes a las clases de empresas, si bien en esta ocasión, ceñido a las del sector agrario, en el que bien sabemos tanta prioridad, asimismo ocupa en el pensamiento del autor. Subrayemos que se inclina por la solución del pluralismo empresarial agrario, con absoluto respeto por la autonomía individual, aunque actuando a base de enérgicos estímulos y de acciones indirectas.

En la ponencia titulada «Problemática laboral y social del campo», de Jesús Lample Operé, se advierte, en relación con la seguridad social agraria española, que la trayectoria de ésta y las bases de financiación de la respectiva Mutualidad, que ciertamente carecen del proceso evolutivo de crecimiento en el sector industrial, impiden, sobre todo en función del carácter deficitario del Régimen agrario, mejorar las prestaciones en la medida deseable y que puedan otorgarse pensiones de jubilación equiparables a las de la Rama general.

Antonio Gámiz López desarrolla el tema del proceso de cambio y desorga-

nización social en la sociedad rural, señalando que la familia se presenta, en España, vinculada en forma indisoluble a la explotación agrícola. Si existe crisis en la agricultura tradicional es evidente que repercutirá desfavorablemente sobre la unidad familiar, la que se convierte en formidable campo de tensiones.

«El nuevo empresario» es el título de la extensa ponencia de Fernando de Elzaburu Márquez, texto en el que se estima, como objetivo fundamental del empresario, conseguir envergadura empresarial suficiente que le permita la competencia mundial, manteniéndose por encima del nivel que esta competencia podría ponerle en peligro.

La ponencia de Luis Mombiedro de la Torre versa sobre sindicalismo en el campo español. Afirma, y creemos puede hacerlo con pleno conocimiento de causa puesto que desempeña la Presidencia de Confederación de Confederaciones Europeas que, aun por distintos caminos, cada una de las Confederaciones Nacionales de Agricultores de Europa ha llegado a la correspondiente unidad, fruto de la necesidad de unión para defender intereses comunes, que quedaban diluidos en las ideologías.

La formación del agricultor, por José García Gutiérrez, es el estudio de la tarea de las veteranas Escuelas y de los recientes Créditos de Capacitación Agrícola, exhortando a preparar la evolución para el relevo de generaciones que deberán transformar la tradicional agricultura en otra nueva y muy desarrollada.

El ponente Antonio Herrero Lacón, en el análisis de la comercialización agraria, estima que sin sistema comercial determinado no surge la forma gratuita ni se desarrolla en vacío social, sino en íntima relación de interdependencia con estructuras dadas de la producción y del consumo, de forma que la evolución de cualquiera de ellas tiende a condicionar, de forma decisiva, a las demás.

Para José-Luis Cerón Ayuso, cuya autoridad en el tema de la simbiosis agricultura - CEE es, desde luego, incuestionable, los acuerdos de España con dicho Organismo Internacional, en lo que atañe al aspecto agrícola, si bien ya más tolerables, en modo alguno los hasta ahora firmados pueden considerarse satisfactorios. No obstante, hay que reconocer que, en la Europa de los nueve, se va abriendo paso la idea de que una zona de libre comercio con España o una eliminación de los obstáculos para lo esencial de los intercambios, no sería justo, ni posible, hacerlo a costa de la agricultura española.

Este libro, pese a la diversidad de procedencia de los trabajos, puesto que intervienen doce personalidades de distintas formaciones, no resulta deslavazado, quizá por tratarse de exposiciones brillantes y documentadas, de cer-

teros puntos de vista, doctrinalmente profundos, pero que con amenidad ponen estímulos para que se consigan, del actual potencial agrícola español, los necesarios y progresivos desarrollos.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

FERNÁNDEZ DE CASTRO, Ignacio: *La fuerza del trabajo en España*. EDICUSA. Madrid, 1973; 342 págs.

Bien sabido es que todas las historias generales y sociales del trabajo se han venido proponiendo, en definitiva, llegar a la demostración de que las nuevas fuerzas y concepciones de organización del trabajo van revolucionando a las sociedades, para concluir en que, desde hace un millón de años, lapso desde el que está probado que el trabajo reina sobre la tierra, la fuerza de éste ha situado a la Humanidad, poco a poco, en este mundo actual en el que el medio técnico va sustituyendo al natural y el arte industrial construye nueva naturaleza para el hombre, la que, obviamente, resulta más cómoda y confortable que nunca lo haya sido.

El libro de Ignacio Fernández de Castro, *La fuerza del trabajo en España*, en su introducción histórica abarca dos períodos claramente diferenciados: de 1800 a 1900 y de 1901 a 1950. Aunque hace hincapié, el volumen, en las modificaciones sufridas en la fuerza del trabajo durante los diecinueve años comprendidos entre 1950 y 1969. Se subraya que la fuerza del trabajo no es el hombre que trabaja, sino la totalidad de los medios auxiliares al sistema productivo, si bien ambos términos están unidos, estrechamente interrelacionados.

Veamos algunos interesantes datos que hemos entresacado del libro que se comenta:

En cuanto al año de 1969 se deben resaltar los siguientes: la fuerza de trabajo calificada alcanzaba al 10,6 por 100; la fuerza de trabajo no calificada era del 89,4 por 100; la fuerza de trabajo industrial representaba el 59,3 por 100; la fuerza de trabajo servicios era del 40,7 por 100.

En el lapso de 1950 a 1969, el movimiento de población, en España, alcanza las siguientes cifras: crecimiento vegetativo o diferencia entre fallecimientos y nacimientos, 6.885.600, lo que representa, en guarismos relativos, el 24,6 por 100; saldo migratorio o diferencia entre inmigración exterior y emigración exterior, 1.913.400, lo que supone, en cifras relativas, el 6,8 por 100; crecimiento de población de hecho o diferencia entre las dos variables precedentes, 4.972.200 ó 17,8 por 100.

En esta parte del libro se formulan conclusiones clarificadoras, previamente necesarias para conocer la realidad de la fuerza del trabajo en España anteriormente expuesta, tratando de avanzar en el estudio de determinados conceptos, de sus eventuales consecuencias y de patentizar cuánto se ha conseguido, hasta el momento, en el conocimiento de la fuerza del trabajo, motor y palanca del progreso del mundo.

Es grande la importancia de que se realice, adecuadamente, el estudio de las ciencias sociales. En Sociología resulta imprescindible, para el conocimiento aludido en función de cómo se dividen en clases, en una formación social concreta, los miembros componentes, y ello porque se introduce en los estudios de estratificación componente dinámico, que resulta más perfecto que el tradicional de la movilidad social para, continúa el autor, llegar a conocer la lenta y profunda transformación de las clases, en determinada etapa, como esta del capitalismo avanzado en que vivimos.

Las deficiencias del sistema de enseñanza producen fuerte y continuado desajuste —afirma Fernández de Castro— entre la oferta y la demanda de las categorías calificadas. Y continúa señalando que tal desajuste se suple, en la fuerza de trabajo obrera, mediante rápido sistema de promoción, ponderando los méritos en el propio tajo. La frontera es mucho más difícil de salvar entre el trabajo manual y el trabajo administrativo y técnico. Fórmula pedagógica que —según el autor—, muestra la importancia de este factor del estudio del mercado de trabajo, interrelacionado con las ciencias sociales.

Se trata, pues, de libro referido al tema, siempre subyugante, de la fuerza del trabajo en España, en el período comprendido entre los años 1800 a 1969, en el que tiene lugar, precisamente, el tránsito de la decimonónica ausencia de normas legales reguladoras de la fuerza del trabajo (que se considera causante de que el liberalismo ochocentista desembocara en dictadura contractual), al Estado actualmente imperante, que en modo alguno tolera ya aquel estado de cosas y, en consecuencia, organiza, preceptúa y reglamenta la fuerza del trabajo, tantas veces aludida en la presente recensión, haciéndolo, por ende, con la mayor minuciosidad posible.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

LACALLE, Daniel de: *El conflicto laboral en profesionales y técnicos*. Ed. Ayuso, 1975; 167 págs.

El presente libro, concebido como ciclo para ser desarrollado en tres sesiones en el Club de Amigos de la UNESCO de Madrid, dentro de la ponencia de «Técnicos, científicos y clases sociales», se dedica al análisis del conflicto laboral entre los sectores citados.

En el primer capítulo Lacalle aborda, sobre las aportaciones de Maravall y de Tuñón de Lara (1), la problemática del conflicto en relación con el conflicto social, centrándose en el examen de la sociedad capitalista. En su peculiar estructura se encuentra la base objetiva del conflicto, y, en particular, el conflicto social adopta la forma de lucha de clases dentro de una sociedad dividida en estos grupos; en última instancia, el conflicto de trabajo será reflejo de este conflicto social en su forma más pura; en él se aprecia inequívocamente la lucha de clases.

Intenta, a continuación, una tipología genérica de los conflictos, atendiendo tanto a sus objetivos como al grado de evolución y desarrollo de los mismos, analizando posteriormente las posibles mediaciones externas de éstos: contexto económico, carácter del trabajo, factores ecológicos, formas de negociación colectiva, etc.

El segundo capítulo (páginas 65-104) se dedica a la descripción del «modelo específico» del conflicto. Ya no se trata tanto de encuadrar globalmente la conflictividad laboral como parte y manifestación de un conflicto social genérico, como de analizar el comportamiento laboral conflictivo del ámbito de trabajadores objeto de estudio.

Es a este nivel donde el libro comienza a ser interesante, por lo que supone de exploración sociológica en un ámbito generalmente excluido, por su dispersidad y difícil homogeneización, de los estudios sobre la conflictividad laboral.

Para el autor, la ciencia aparece en nuestros días como una fuerza productiva directa, posee una aplicación inmediata a la producción, a la vez que se borran las fronteras entre ciencia pura y ciencia aplicada, convirtiéndose, por tanto, en un factor determinante del desarrollo económico de la sociedad moderna y de las opciones estratégicas que a ésta se le plantean. Para una correcta evaluación de esta afirmación, la revolución científico-técnica apreciada debe enfocarse de una manera global, considerando los aspectos institucionales, sociales, organizativos, políticos, etc., y no solamente los técnicos materiales a que hacía referencia.

En España tiene una importancia suma la dependencia de la tecnología extranjera que se padece, motivada tanto por la invasión de capital y tecnología extranjera, como por la casi nula investigación y desarrollo nacionales. La revolución científico-técnica, por tanto, surge en nuestro país de forma tímida, sólo en las Empresas «punta» y como subproducto que posee un carácter eminentemente secundario.

---

(1) J. M. MARAVALL: *Trabajo y conflicto social*, Edicusa, 1967; *El desarrollo económico y la clase obrera*, Ariel, 1970. M. TUÑÓN DE LARA: *Metodología de la historia social de España, Siglo XXI*, 1973.

En esta sociedad, la situación de los trabajadores científicos y técnicos aparece ligada a un aumento cuantitativo de éstos, en un proceso acelerado de proletarianización que se concreta en la masificación, dependencia de un salario y concentración o realización del trabajo en equipo dentro de una cada vez más profunda división técnica del trabajo.

En su consecuencia, después de analizar Lacalle los problemas derivados del carácter dinámico y contradictorio de los procesos reseñados, tanto por la extracción social de estos trabajadores como por la progresiva toma de conciencia que experimentan, deduce que existe una tipología y unos modelos específicos para el conflicto laboral que se dé en esta categoría de trabajadores. Como causas específicas, se pueden mencionar las que el autor denomina estrictamente laborales (necesidad de contrato de trabajo, discusión colectiva, tecnicidad de las funciones...) y las básicamente profesionales (reconocimiento de la titulación, objetividad y control de los sistemas de selección, definición del puesto de trabajo, problemas de formación permanente a cargo de la Empresa, etc.) motivaciones que no deben desconectarse del fenómeno de la «crisis de las profesiones», tipo de conflicto social al nivel específico del grupo profesional. Por último, y para la definición de una tipología dentro de los conflictos laborales en la capa de técnicos y profesionales, el dato más importante será el grado de integración en el conflicto obrero junto con el grado de fusión de esta capa dentro de la clase obrera, impulsando la convergencia e integración con el conflicto obrero genérico.

Hay que tener en cuenta además, a efectos de la tipología propuesta, las rigideces del sistema político y sindical que provocan una cierta comunidad de intereses entre estas capas y sectores de la clase obrera, cuestión que puede acelerar una mayor convergencia en la práctica.

En este contexto —y como se anota en el tercer capítulo— los objetivos de los trabajadores científicos y técnicos presentan una especificidad con los del movimiento obrero en general: se dirigen más a la exigencia de cambios estructurales, cualitativos (control obrero de la Empresa, participación en la dirección, etc. (2).

El tercer capítulo (págs. 105-137) se dedica a la aplicación de los modelos y esquemas enunciados en los dos anteriores, al caso particular de los ingenieros, sobre la base de una investigación llevada a cabo en mayo de 1974 sobre los conflictos de trabajo entre ingenieros y empleadores, original del «Grupo

---

(2) Al margen de que en el capítulo tercero del libro el autor demuestra esta afirmación mediante el estudio del caso particular de los ingenieros, ya viene confirmada en las investigaciones de J. F. TEZANOS: *Las nuevas clases medias. Conflicto y conciencia de clase entre los empleados de Banca*, Madrid, 1973.



de trabajo para el estudio de los nuevos problemas de la ingeniería (Grupo de los 27), originado por la huelga de Standard Eléctrica en enero de aquel año en la que participaron titulados superiores con el conjunto de los obreros. Los tipos básicos del conflicto enunciados, y su comprobación empírica, constituyen una aportación interesante que debe consultarse.

Completan el libro dos apéndices, uno referido a las actitudes de los técnicos de Banca ante el conflicto laboral en su sector, y el otro la evolución de los técnicos dentro de la mano de obra en España.

En definitiva, el libro comentado tiene mucho de positivo por centrarse en un campo desatendido de los estudios del conflicto laboral. Sencillo y esquemático, contiene datos y aportaciones estadísticas valiosas, aunque por su misma sistemática y elaboración, no sea todo lo completo que debiera. Más que un ensayo es una llamada sobre un tema actual, de indudable importancia, que merece ser estudiado tanto desde el punto de vista sociológico como jurídico, que ofrece perspectivas inéditas y aún no desarrolladas en el campo de los conflictos.

ANTONIO P. BAYLOS

MATUTE BUTRAGUEÑO, Eduardo: *La dirección de personal en la Empresa española*. Ediciones I. C. A. I. Madrid, 1974; 307 págs.

El autor evidencia en este libro —afirma José María Fernández Pirla en el prólogo— cómo el desarrollo de la Empresa va unido a la formación y perfeccionamiento de su personal; cómo los estímulos de todo orden contribuyen a la adhesión y vinculación del factor humano a la Empresa y cómo también, como todo cuerpo vivo, pueden surgir en relación con el personal situaciones patológicas que han de ser resueltas.

El texto se presenta dividido en una introducción y siete capítulos, dedicando el último a un resumen y conclusiones.

Los seis capítulos coinciden con las seis hipótesis que se sostienen en la obra.

En el capítulo I, «La dirección de personal y el rol del director de personal», la hipótesis es la de que la dirección de personal ha irrumpido en nuestro tiempo con personalidad propia dentro de la Empresa como función especializada dentro de la gestión empresarial. Puede ser perfectamente enmarcada dentro de la economía de la Empresa como estudio especializado del factor humano, si bien ha de apoyarse firmemente en otras ramas especializadas de las Ciencias Sociales.

Esta función crea un *rol* muy caracterizado dentro de la Empresa, cual es el del director de personal, con un profesiograma y unas funciones muy concretas.

En consecuencia, se aporta un esquema de lo que es la disciplina «Dirección de personal» dentro del cuadro de la gestión empresarial, basándose en la arquitectura empresarial española, para deducir un *rol* que ya es aceptado por todas las Empresas: el del director de personal, del que se traza un perfil actualizado en el momento actual.

El capítulo II, «La política de personal como gestión gerencial en una dirección participativa por objetivos», formula la hipótesis de que, al igual que cualquiera política empresarial, la política de personal ha de tener marcados unos objetivos fijados por el empresario para lograr los cuales hay que poner en juego una estrategia de medios. Esta gestión de los recursos humanos, admitido por los tiempos, exigen psicocolektivamente una participación y que la experiencia empresarial recomienda la dirección participativa por objetivos, debe ser enmarcado en este estilo de dirección.

En consecuencia, se traza un esquema original de la dirección de personal generando una política y unos instrumentos para la misma dentro del esquema de la dirección participativa por objetivos. Con ello se brinda una visión de la política de personal como un sistema abierto y dinámico.

En el capítulo III, «La dirección de personal y su adecuación a las características de la Empresa», la hipótesis es la de que la Empresa, para cumplir sus objetivos específicos, requiere como base fundamental la colaboración del elemento humano enmarcado en una organización. La dirección de personal cumple un papel fundamental en la planificación, diseño y control de esta organización.

En consecuencia, se expone un esquema de planificación y control de plantillas, que sitúa la labor de la dirección de personal en un plano de colaboración muy cercano a las tareas de organización de la Empresa.

El capítulo IV, «La dirección de personal como asesor humano del director general», expone la hipótesis de que, como órgano funcional, la dirección de personal puede colaborar en la función que la economía de la Empresa asigna al director general, reforzando su personalidad y proporcionándole los medios para conseguir sus objetivos sin intervenir en la decisión de los mismos. Por ello, el director de personal debe manejar todas las técnicas de su profesión y, en especial, las de selección, formación, calificación y promoción, información, seguridad, servicios sociales, etc.

En consecuencia, se presentan unos esquemas doctrinales adaptados al caso especial de las políticas de selección, promoción, información, etc. Asimismo, se presenta una visión al día de las llamadas «obras sociales» de la Empresa.

En el capítulo V, «La dirección de personal y el conflicto entre los objetivos de la Empresa y los de los individuos que trabajan en ella», la hipótesis es que la posición del director de personal se encuentra en una situación dialéctica difícil, porque tiene que superar la contradicción que en la práctica supone el hecho de que el factor humano es a la vez coste y fuente de ingreso y está implícito en los procesos de cooperación, competencia y conflicto.

Como consecuencia de lo cual, las políticas de personal y las políticas económicas de la Empresa pueden entrar en conflicto. Considerando que las salidas normales del conflicto son el arbitraje, la conciliación y la transacción, las técnicas a aplicar en cada caso obligan a prevenir problemas y a positivarlas frecuentemente con las técnicas específicas.

Los hechos históricos del siglo XX están demostrando la fuerte motivación que por la participación en la Empresa tienen los hombres que trabajan en ella. Esta participación se irá consolidando paulatinamente en todos los países dando lugar a una diferente concepción de la estructura de la Empresa, que desembocará en un ablandamiento de las tensiones.

El capítulo VI, «Aspectos económicos de la política de personal», analiza la hipótesis de que esta política en los aspectos económicos y retributivos está absolutamente vinculada, por un lado, a la política económica de la Empresa en general y a su financiación y, por otro, a la tecnificación de los procedimientos y cualificaciones del *rol* del director de personal.

En consecuencia, se establecen unos criterios claros de política salarial para la Empresa española de hoy dentro del esquema de nuestro Derecho laboral.

Hay que destacar que conscientemente se adopta una postura escéptica y razonada ante las técnicas de la valoración de tareas y sistemas de *merit rating*, vista la experiencia española.

En el capítulo VII, «Resumen y conclusiones», se exponen las ideas principales que se deducen del análisis de cada una de las seis hipótesis sustentadas en los capítulos anteriores.

En definitiva, por nuestra parte podemos afirmar que la aportación del profesor Matute es importante, y en ciertos aspectos novedosa, por cuanto brinda un enfoque realista de la problemática de la dirección de personal, contemplado desde bases científicas, con lo que enriquece la bibliografía española sobre el tema.

J. CARRASCO BELINCHÓN

G. MONSEGÚ, Bernardo G. P.: *Religión y política*. Madrid, 1974; 351 páginas.

Siempre el tema religión y política ha revestido excepcional interés, porque, como se dice en el prólogo de este valioso estudio, constituye, quizá, las dos dimensiones más destacadas y significativas que hay en el ser humano.

Su condición de indigente de lo divino, y de indigente de lo social, le hacen abrirse natural y espontáneamente lo mismo a la religión que a la política.

El marqués de Lozoya, en la presentación, alude a los gravísimos problemas que se abordan en el libro y que son los que hacen crítica la hora actual de nuestro mundo. Un mundo en el cual la fe parece derrumbarse, reina el confucionismo, abundan las situaciones conflictivas, se siembran a voleo las ideas más disolventes, se relajan las costumbres y surgen en todos los estamentos, incluso entre los llamados por vocación, a la amistad íntima con Dios, las apostasías y las deserciones; con demasiada frecuencia, en efecto, la duda y la confusión nos vienen de las cátedras en las que antes buscábamos y encontramos la paz.

Añade que el padre Monsegú se enfrenta valientemente con todos estos problemas que parecen insolubles, y los resuelve con decisión, aplicando sobre ellos la luz directa del Evangelio, de los Santos Padres y del Magisterio de la Iglesia.

Nos limitaremos a subrayar aquellos puntos fundamentales que hacen relación a la política social y al magisterio de la Iglesia en este campo concreto.

Para comprender mejor estas cuestiones el autor plantea previamente una serie de principios básicos.

«La salvación del mundo no puede traducirse por promoción mundana ni por liberación social, sino por empeño en hacer que el mundo se ajuste a los planes de Dios, consiguiendo que los hombres salven su alma, no perdiendo lo eterno, mientras se ocupan de lo temporal. Empeño no sólo referido a los hombres, que son los que individualmente han de salvarse o perderse, sino también a las sociedades o instituciones que, aun siendo sólo para el tiempo, contribuyen tanto, en bien o en mal, a la conveniente realización de los individuos que de ellas forman parte.

Con el gran escriturista protestante Cullman afirma que ningún revolucionario, pues, puede invocar a Cristo a su favor. Es verdad que Este puso en guardia contra las hipocresías y las soberbias de escribas y fariseos. Pero contra las autoridades civiles, o las estructuras no dijo palabra, y aun refiriéndose a aquéllas, aconsejó, mejor dicho, mandó obedecerlas.

La actitud de Jesús, social y políticamente hablando, será todo lo que se quiera menos la de un rebelde, un contestatario, un teólogo o militante de esa liberación que ahora en nombre de Cristo nos predicán y practican. No fue el suyo ningún compromiso temporal. Su predicación no fue para ordenar la cosa temporal o económica, según el mundo lo entiende, sino para ordenar las conciencias con vistas a la venida del Señor.

Igualmente se enfrenta el padre Monsegú con la «teología de la liberación», considerada como una manifestación extrema y más característica de la politización en boga.

Su postulado fundamental consiste en hacer del Evangelio un mensaje directo y principalmente social y político, de cambio de estructuras, para llegar a la liberación de los oprimidos materialmente, en cambio de conciencias, para sustraernos a la esclavitud del pecado.

Formula sus reservas sobre los «teólogos de la liberación», cuando nos dicen que la misión de la Iglesia consiste en la «liberación del pecado en sus formas sociales», que «ha llegado el momento de repensar a la luz del compromiso político toda la Espiritualidad y Teología tradicional», que «en la *praxis* de la liberación hay que pensar la teología en todos sus temas que lo que intensifica la exigencia de una lucha firmemente orientada hacia la liberación de todos los hombres, en particular los que sufren opresión, que el cristiano comprometido en la acción revolucionaria descubre la fuerza liberadora del amor de Dios, de la muerte y resurrección de Cristo», y que el «comprometernos en la construcción del socialismo, lo hacemos porque... es la única manera de combatir el imperialismo y de romper nuestra situación de dependencia».

Esto, aparte de identificar la acción eclesial con la política y la revolución, supone una idolátrica estimación de un método o sistema político determinado, con tanto de naturalismo como de clericalismo.

Da la razón a H. Le Carón cuando dice que para frenar el espíritu revolucionario, en el que sucumben más o menos inconscientemente no pocos cristianos, que hacen un ídolo de la acción y del compromiso político y temporal, lo que se necesita hoy más que nunca es la convocatoria de una cruzada de oración, de vida sacramental, de mortificación cristiana.

Sólo así es posible contrarrestar la acción deletérea de un activismo que mina la sustancia del cristianismo, dando paso al marxismo, la cosa más antirreligiosa y por ende anticristiana que existe. Fue Lenin el que escribió: «El marxismo es el materialismo. Visto así tiene que ser implacablemente hostil a toda religión, como lo es el materialismo de Feüerbach». Y también: «Tenemos que combatir la religión: es el fin de todo materialismo, y por tanto

del marxismo». «Pero como éste no se queda en el abecé del materialismo, sino que va más lejos, lo que importa es saber luchar contra la religión».

Recuerda que Dostoiewski denunció: «El socialismo no es sólo la cuestión obrera o la del cuarto Estado, es antes que nada la cuestión del ateísmo o de su encarnación contemporánea: es la cuestión de la Torre de Babel que se construye sin Dios, no para alcanzar los cielos desde la tierra, sino para alejar los cielos de la tierra». Constata H. L. Carón —que ciertos movimientos católicos, sobre todo obreros— manifiestan unas tendencias cada vez más revolucionarias pretendiendo identificar Evangelio y Revolución como último grito de la Teología.

En relación con la denuncia profética, que hoy se estila siguiendo a José María Casciaro, manifiesta que por tener una intención claramente política, y por no hacerse cargo del dato escriturístico, no tiene nada de auténtico profetismo, es una torpe falsificación del mismo, y dista mucho de promover la satisfacción ni de la iglesia, ni de los fieles.

En realidad lo que se quiere significar por este profetismo de nuevo cuño, no es sino el juicio que desde la verdad cristiana puede hacer uno sobre el acontecer político o mundano. Esto es invertir la finalidad profética de santificación y de conversión para consagrarse a la solución de las estructuras temporales, sociales o políticas, descuidando la salvación sobrenatural.

Lo religioso y cristiano no capacitan, de suyo, para progresar material o técnicamente, pues no están para eso. De ahí que un profano, un ateo pueda superar en ciencia y técnica a uno muy religioso y católico. Y lo que sucede con los individuos puede suceder con las naciones. No por ser católicas han de ser las más prósperas y adelantadas.

Ahora bien, un Estado y una política puramente funcionales, esto es, que no tengan más preocupación que la puramente material, técnica, administrativa o de confort, inhibiéndose o declarándose ajenos a toda preocupación religiosa, no son ni Estado, ni política según Dios, ni siquiera según la exigencia más honda del ser humano.

Sobre el magisterio socio-político de la Iglesia se analizan dos posturas poco eclesiales y católicas, aplicadas al orden temporal: una por defecto y otra por exceso.

La primera postura la adopta hoy el progresismo, para el cual «las condiciones político-sociales son realidades en las que la Iglesia no tiene misión alguna, ni debe preocuparse de ellas».

Incide en la misma situación el falso espiritualismo que considera pecaminoso todo lo temporal, aspirando a una concepción laica del régimen de lo temporal o político.

En la segunda postura se incluyen los que conceden exceso de atribuciones

a la Iglesia con respecto a lo temporal, y la quieren social y políticamente comprometida.

En consecuencia: jerarquía, sacerdotes y grupos de apostolado deben participar en la lucha social, económica y política. La jerarquía debe organizar sindicatos, mítines, huelgas, partidos políticos; el sacerdote debe convertirse en un líder social o político.

Frente a estos errores destaca que la orientación doctrinal de la Iglesia alcanza a todo, pero no todo le compete a ella. Ilumina todos los aspectos de la ciudad temporal, pero la ordenación concreta de la misma, la vida política como tal, no es cosa suya. Pablo VI lo declaró con la apropiada metáfora de la luz, que si ayuda a ordenar las cosas, no hace la ordenación. Y Guerra Campos ha dicho acertadamente que iluminar e inspirar no equivale a hacer y resolver.

La doctrina social de la Iglesia se orienta sobre las bases de un orden social cristiano. Exige, por tanto, un modelo de sociedad que no sea incompatible con ese orden.

Posteriormente, el autor trata de salir al paso de algunas tendencias modernas peligrosas en la doctrina y en la praxis.

Ante los nuevos profetas de la encarnación temporal del Evangelio, sale al paso del error, asegurando que el fin de la Iglesia no es un fin de salvación temporal, sino de salvación eterna; no de mejoras económicas, sino de mejoras morales.

Esta bajada al terreno socio-político no parece estar de acuerdo con la naturaleza y papel del magisterio eclesiástico, cuando incide sobre cuestiones de orden temporal, frente a las cuales, según los romanos pontífices, tiene una postura doctrinal, planteada a la altura de los principios, pero sin bajar a las aplicaciones prácticas, que pueden seguir varios caminos y cuya opción ha de hacer la autoridad encargada del gobierno temporal, teniendo en cuenta la situación cultural, histórico-sociológica y económica de la comunidad nacional gobernada.

Denuncia también el autor una politización eclesial, y de intromisión indebida de sacerdotes y de seglares dedicados al apostolado que originan tensiones, luchas y subversión.

Con apelación a la doctrina social de la Iglesia se aprueban y fomentan toda suerte de agitaciones socio-políticas, en la propaganda y en los hechos.

Y todavía es más grave, que al amparo del Concilio y de la doctrina social católica está de moda arremeter contra los Estados católicos, poniendo al descubierto en revistas, semanarios y periódicos, que se dicen «católicos», aunque de signo progresista, flagrantes violaciones que cometen contra los derechos de la persona, mientras nada apenas se dice contra los no católicos o liberales.

Si se anuncia en esos Estados cualquier legislación de tipo social, laboral, penal, política y más aún, de orden público, cualquier actuación de sus gobernantes en la solución de un conflicto, en la represión de los delitos, desórdenes o actividades ilegales, en seguida todos esos voceros de la «opinión católica» formulan protestas contra tales actos como «atentatorios a normas fundamentales del Derecho natural» y los condenan como contrarios a la doctrina del Magisterio.

Insiste el autor que en el terreno de la situación práctica es todavía más escandaloso este intervencionismo politizante que si en el curso de una huelga política, de una revuelta estudiantil, de atentados, sabotajes o agitación subversiva ha habido actuación enérgica de los agentes de orden público, para mantener el mismo, ahí están los curas condenando en nombre de la «doctrina católica» y del Concilio, con «brutales represiones» y exigiendo no sé cuantas reparaciones. «Condenas que son telegrafadas en seguida a las agencias de publicidad "comprometidas".» Pablo VI advirtió en Bogotá que es contrario al Evangelio, escoger para combatir las injusticias la vía del marxismo ateo, de la revuelta sistemática, de la sangre o de la anarquía.

La carga socio-política de ciertos adoctrinamientos teológicos, homilísticos y pastorales, e incluso litúrgicos a cargo de personas, centros de enseñanza, lugares de culto y, sobre todo, pequeñas comunidades cristianas o comunidades de base, de signo eclesiástico, salta a la vista.

La salvación no significa que el hombre se salve, poniéndose a sí mismo como eje o centro, ni de su vida ni de los demás, para acabar con las injusticias, dando una dimensión social y puramente humana a la fe o su mensaje. Y menos todavía que sea la justicia social, la justicia distributiva, objeto propio de la misión de la Iglesia. Eso es algo temporal; de la incumbencia del Estado, no de la Iglesia.

\* \* \*

La opción marxista que hacen los progresistas a ultranza, obliga a convertir la política «en tarea completa y radical de la Teología». Añaden: sin cambios estructurales, es imposible cambiar al hombre, que es también ubicación dentro de una estructura. Urge, pues, la acción y la acción revolucionaria para cambiar las estructuras.

Hay en esta teología de la liberación una radical perversión de la inteligencia de la salvación y de la justificación. Se juega con la justicia que hace cosas, pero no con la justicia que hace santos. Se olvidan que Jesús no trajo reformas sociales.

Los teólogos de la liberación quieren hacer del mensaje evangélico, un



mensaje esencial y primordialmente social y político haciendo de la justicia social y de la praxis política fin directo y capital de la redención ofrecida por Cristo.

Esta teoría hace de la acción el imperativo capital del progreso; cultivan la acción por la acción, un poco mucho a estilo marxista, para conseguir la transformación progresiva del mundo.

\* \* \*

La importancia de las cuestiones juzgadas, la profundidad teológica, filosófica, histórica y sociológica del autor, y los serios y razonados planteamientos y soluciones, avalan este valioso libro.

MIGUEL FAGOAGA

MONTOYA MELGAR, Alfredo: *Derecho del Trabajo. Sistema de relaciones laborales*. Estudios Sociales. Publicaciones de la Escuela Social de Murcia, 1976.

Con la publicación del presente volumen, el profesor Montoya Melgar pone fin a su *Derecho del Trabajo*, obra en tres volúmenes, de los que los dos anteriores vieron la luz en 1973 y 1974, respectivamente, editados, como el actual, por la colección «Estudios Sociales» de la Escuela Social de Murcia.

En el primero de los volúmenes citados (*Derecho del Trabajo. Concepto y evolución*), Alfredo Montoya centró su atención en el «qué» y el «por qué» de la disciplina que como catedrático universitario profesa, en lo que, respondiendo cumplidamente a su propósito, constituyó una auténtica «introducción o iniciación al estudio del Derecho del Trabajo».

En el segundo (*Derecho del Trabajo. Sistema normativo*) localizó su perspectiva en el análisis de lo que en su esquema científico se denomina «sistema de estructuras ordenadoras» del Derecho del Trabajo, que constituye, sin duda, un auténtico replanteamiento —en cualquier momento oportuno, que diría Alonso Olea— del trascendente problema de las fuentes del ordenamiento jurídico-laboral.

Ahora, en este tercero y último volumen (*last but not the least*) el autor se enfrenta con lo que —en sus propias palabras— «bien puede considerarse como sustancia medular de la disciplina: el sistema de relaciones laborales»; sistema de relaciones laborales —o de «estructuras ordenadas», que tanto

da—, que no es sino «la serie de relaciones jurídicas típicas que tienen por objeto —básico o conexo— la prestación de un trabajo dependiente y por cuenta ajena».

\* \* \*

El estudio del entramado o «constelación» de relaciones que ocasiona la prestación de trabajo y que regula (es decir, ordena jurídicamente) el Derecho del Trabajo, se realiza desde una doble perspectiva.

En un primer plano — que se corresponde con la primera parte de la obra — se analizan las que el autor llama *relaciones laborales básicas*, rúbrica que comprende tanto «la relación jurídica que —aisladamente o encuadrada en una organización de Empresa— surge de la celebración de un contrato de trabajo» (esto es, la *relación singular*) como «el sistema de relaciones personales de trabajo que discurren y se coordinan en virtud del poder de dirección del empresario» (es decir, la serie de *relaciones coordinadas* que en su ausencia configuran la Empresa).

Esta parte —que es, lógicamente, la más extensa de la obra— comprende los capítulos I-XIV y se subdivide en dos secciones:

La *sección primera* (capítulos I-XIII) es un exhaustivo estudio del contrato de trabajo, que se inicia con la delimitación de su concepto y naturaleza jurídica (capítulo I) y el estudio de sus distintos elementos —esenciales y accidentales— (capítulos II-IV), para analizar seguidamente los derechos y obligaciones que del contrato se derivan para las partes (sus respectivas posiciones de crédito y deuda, capítulos V-IX) y en un momento posterior las diversas vicisitudes que pueden afectar a la relación laboral, originando bien su modificación (capítulo X) o su extinción (capítulos XI y XII). Finalmente, el capítulo XIII se destina al análisis de los llamados regímenes especiales de trabajo, bajo cuyo título se agrupan el contrato de aprendizaje, el de prueba, el trabajo de mujeres y menores, el trabajo a domicilio, el contrato de embarco, el contrato de grupo, el trabajo en común y la relación de auxilio asociado.

La *sección segunda* (capítulo XIV) se destina, a su vez, al estudio de la Empresa, configurada como el sistema de relaciones coordinadas al que ya hemos aludido, y que —en expresión del autor— «es un auténtico centro de unificación o imputación sistemática, científica y normativa del Derecho del Trabajo».

En un segundo plano, el estudio de estas relaciones laborales básicas es completado por el análisis —no menos certero— de las que se denominan *relaciones complementarias* o *conexas*, lo que no implica su infravaloración,

sino que es una mera constatación sistemática del dato de que las mismas «tienen su presupuesto necesario en la existencia de relaciones contractuales». Dichas relaciones complementarias se estructuran en:

*Relaciones laborales de tutela estatal*, a cuyo estudio se dedica la parte segunda del libro, que está dividida en dos secciones: la *sección primera*, dedicada a la protección del empleo y de la promoción social (capítulo XV), y la *sección segunda*, que contempla la protección frente a los riesgos sociales, donde se comprende la exposición del sistema de la Seguridad Social.

*Relaciones laborales de conflicto*, a cuyo estudio, tanto en su vertiente colectiva como individual, se destina la parte tercera, y última, del libro (capítulos XVI-XIX).

\* \* \*

En el libro es de resaltar, junto a esta precisa sistematización de materias, la adecuada medida del lenguaje utilizado en su exposición, que la hace fluida y clara, sin concesiones retóricas innecesarias y sin merma de una personal brillantez; datos que, siendo fundamentales en todo trabajo científico, adquieren un inestimable valor en obras que, como la presente, se destinan originariamente a ser un texto básico de estudio para los alumnos de la disciplina.

Todos estos méritos, unidos al no menos importante de la actualización legislativa que la obra supone (en ella se incorpora el Derecho vigente al 1 de octubre de 1975), le confieren un carácter de libro de consulta indispensable para todos los interesados en la materia, tanto a nivel doctrinal y científico como de práctica profesional.

En resumen, el volumen que comentamos constituye un magnífico broche final a una obra, sin duda importante, con la que el profesor Montoya viene a enriquecer la literatura española sobre Derecho del Trabajo.

JESÚS M. GALIANA MORENO

DE OLIVEIRA, Fabio Leopoldo: *Introdução elementar do estudo do salário social no Brasil*. Editora Ltda. Sao Paulo, 1974; 111 págs.

La monografía que el profesor De Oliveira nos presenta en el trabajo objeto de estudio, responde al resultado de una serie de análisis realizados sobre el interesante tema del salario social, cuya temática es desconocida en la actual literatura jurídica brasileña.

Así, pues, aunque brevemente tratado, el autor nos expone el fenómeno salarial, si no desde una perspectiva amplia y profunda, sí desde un ángulo que nos ofrece una panorámica del salario, en su dimensión histórica, social y familiar.

«La introducción elemental al estudio del salario social en el Brasil», como bien en su introducción a la obra el profesor Nascimento, abre un nuevo camino para cuantos estén interesados en la temática del salario social y suscita un indudable interés en los estudiosos de la materia.

El libro consta de una introducción y seis capítulos, con una conclusión final y una abundante bibliografía.

En la introducción, el autor aborda temas como los valores que inspiran a la sociedad contemporánea y las infracciones de la ley Natural y sus resultados.

Las necesidades sociales y la Seguridad Social son objeto de estudio en el segundo capítulo, tratando puntos como las necesidades sociales desde la perspectiva jurídica, las necesidades materiales e inmateriales desde el punto de vista político, principios básicos que informan la Seguridad Social, líneas generales de protección social en el Brasil, entidades asistenciales y programas especiales; finalmente se ocupa de las líneas maestras del sistema brasileño.

En el segundo capítulo, hace un estudio acerca de la evolución histórica del salario, para ocuparse a continuación, ya en el capítulo tercero, de los conceptos del salario y de la remuneración. Las transformaciones que sufre la noción del salario, y las características esenciales de la evolución de que es objeto la teoría jurídica del salario, son tema de análisis en los capítulos cuarto y quinto, para, finalmente, abordar de una manera amplia las manifestaciones del salario social en el Brasil. Podemos apuntar, dentro de este apartado, cuestiones tales como los beneficios y servicios prestados por la Previsión Social, relación de tales beneficios, Previsión Social Rural, Accidentes de Trabajo, salario familiar, Fondo de Garantía del tiempo trabajado y, finalmente, trata el programa de integración social.

Pone punto final a la presente obra realizando una serie de conclusiones sobre el salario social y sus efectos en el campo jurídico, social y político.

MANUEL BARBERO DE LA CUESTA

PEÑA BAZTÁN, Manuel: *Dirección de personal*. Editorial Hispano-Europea. Barcelona, 1975; 747 págs.

La administración del personal, su control, los aspectos legales-laborales que concurren y la organización de las actividades del Departamento, *únicamente* son medios para conseguir el fin último que debe movernos a todos los profesionales de esta rama: *una adecuada conducción del personal* —afirma el autor en la introducción—. Con este término, conducción, queremos dar a entender la utilización de criterios y políticas (o propias o asesoradas por expertos) que permitan dirigir a los miembros de la plantilla a la consecución de los objetivos de la Empresa, dentro de un buen ambiente de trabajo, con la adecuada remuneración y el conveniente respeto a los derechos que como individuo y ser libre todo humano tiene.

En definitiva —concluye—, la actuación del jefe de Personal debe estar orientada por buenos criterios técnicos, vinculada directamente con el respeto a los empleados, a sus derechos y beneficios y saturada de la conveniente carga motivacional, que le permita orientar convenientemente a la «línea» y aplicar medidas dirigidas a la obtención de un alto nivel de integración por parte de todos a los objetivos de la Empresa.

El texto se presenta dividido en once grandes capítulos.

En el primero, se exponen los «Precedentes históricos en las relaciones laborales», afirmando que las diversas concepciones sociales, económicas y políticas que se han ido produciendo, como características genuinas de las diferentes épocas, han cristalizado en sistemas y modalidades que han otorgado especiales matices a la prestación laboral por cuenta ajena, a la forma de trabajar, de ser valorados los esfuerzos, a la atención prestada a la seguridad, etcétera. En consecuencia, se reseña brevemente la evolución experimentada como introducción al estudio de las técnicas de personal.

En el capítulo segundo, «Organización y estructura del Departamento de Personal», se consideran como funciones de éste: la distributiva (salarios); la formativa; la analítica (empleo); la sanitaria (servicio médico); preventiva (seguridad); social y normativa (relaciones laborales) y auxiliar (servicios generales).

Por último, se afirma que el jefe de Personal debe estar en la Empresa para ayudar y ser útil, no para castigar. Para ayudar a unos y otros, como una especie de técnico que busca satisfacciones para la Empresa y trabajadores. Y esto será así, cuando la ascendencia que consiga este profesional se basa en su formación, conocimientos y competencia y no en la dureza que aplique en sus relaciones con el personal. Afortunadamente, esto último, al

menos en nuestro país, ya sólo subsiste como un recuerdo amargo que el tiempo y las nuevas generaciones que ocupan estos puestos en las Empresas van haciendo olvidar con su ejemplar actuación en todos los órdenes.

El capítulo tercero, «Administración de salarios y su organización», analiza los aspectos esenciales de la misma, y así merece destacarse la exposición de los principios generales de una política salarial, que se sintetizan en un conjunto de políticas: uniformes, coherentes, persistentes, simples, equitativas, participativas y comunicadas.

Como objetivos de una política salarial, se mencionan: que sean suficientes, en el sentido que permitan una vida digna al trabajador, así como que su cuantía sea la adecuada para impedir la marcha de los que valgan y hacer posible el reclutamiento de los idóneos; que sean estimulantes, para fomentar un mayor rendimiento, y, por último, asegurar, en la medida de lo posible, la consecución y mantenimiento de un buen clima laboral.

En el capítulo cuarto, «Valoración de tareas», se exponen con gran detenimiento, tanto el significado como el contenido de estas técnicas, así como los procedimientos que habitualmente se emplean.

El capítulo quinto, «Valoración por el mérito», pone de relieve cómo el inventario, descripción y valoración de los puestos de trabajo, precisa complementarse con el estudio de las personas que ocupan tales puestos.

Las técnicas de valoración de méritos tienden a encontrar los sistemas idóneos para medir lo más objetivamente posible estos méritos, evitando o limitando la desordenada o influenciada estimativa del valorador.

En el capítulo sexto, «Reclutamiento y selección», se concibe a aquél como una acción dinámica, flexible e innovadora que sin atenerse a procedimientos fijos o establecidos, consiga encontrar las personas con las características deseadas, en plazo conveniente. Reclutar es, con un enfoque actual, llevar a cabo las acciones oportunas para localizar y contactar a los candidatos que nos interesan y persuadirles que se sometan a las entrevistas y pruebas correspondientes para determinar si son el tipo de empleado que buscamos.

El capítulo séptimo, «La formación en la Empresa», destaca cómo desde el punto de vista económico, los programas de formación impartidos por una Empresa, son quizá una de sus más sanas inversiones. Estudios llevados a cabo en diferentes países, han demostrado que la formación supervisada era más valiosa para desarrollar la aptitud de los empleados que la mera experiencia en el trabajo.

Aquella Empresa que incluye en sus cuadros personas bien formadas y que actualiza sus conocimientos con las técnicas nuevas que van surgiendo y que tengan relación con sus actividades, tiene muchas más posibilidades

de superar sus problemas que aquellas otras que no conceden el relieve que efectivamente tienen las actividades formativas.

En el capítulo octavo, «La planificación en el Departamento de Personal», se diferencian dos aspectos: uno, dinámico, que es el que se estudia en el mismo, que se refiere a la previsión de las necesidades humanas de todo orden y al estudio previo de la problemática que se supone se producirá a determinados plazos, y otro, estático o estructural, orientado al conocimiento y a la racionalización del contingente humano de la Empresa en su momento presente y a la solución de los problemas que plantee la organización de la plantilla, utilizando los recursos disponibles y los análisis que en períodos anteriores hayan podido llevarse a cabo.

En el capítulo noveno, se exponen «Las funciones de control y estadísticas del personal», si bien de entrada se reconoce que quienes tienen la autoridad y, por tanto, la responsabilidad sobre los trabajadores, son sus superiores jerárquicos. A ellos corresponde su control. La labor de los jefes de Personal en este aspecto es de asesoramiento y asistencia. Si han de efectuar algún control, lo harán en nombre de la «línea».

«La seguridad e higiene en el trabajo», se examina en el capítulo décimo, reseñando algunos de los aspectos que sobre este importante tema interesan a los responsables de los Departamentos de Personal.

Y en el capítulo final, se estudian «Los servicios para los empleados», afirmando que su eficacia depende de cómo se proyecten, de cómo se lleven a cabo y, sobre todo, de cómo se ofrezcan a los empleados.

Si se consigue su aceptación —porque son prácticos y necesarios— y han sido establecidos de forma que el trabajador no tenga la impresión de «que le quieren dar limosna», sus resultados suelen ser óptimos, repercutiendo favorablemente en la producción y en la calidad y favoreciendo la creación de un vínculo de lealtad hacia la Empresa por parte del trabajador.

En cuanto a su costo, cuanta más generosidad demuestre la Empresa, mejor aceptación tendrá. Es aconsejable que en algunos casos los trabajadores colaboren con su esfuerzo y una módica ayuda económica.

En conclusión, la obra reseñada presenta una serie de aspectos positivos, que puede hacerla útil, tanto para quien pretende adentrarse en la problemática de la Dirección de Personal, como para quien vive profesionalmente la misma y ha de enfrentarse cada día con las múltiples cuestiones que su desempeño suscita.

J. CARRASCO BELINCHÓN

*Social Security Programs throughout the World, 1971*, publicado por Social Security Administration, Ministerio de Salud, Educación y Bienestar de los Estados Unidos, Washington, U. S. Government Printing Office, 1972 (XXIX + 249 págs.)

Estos compendios de los *Programas de Seguridad Social en el mundo* venían siendo publicados cada tres años desde 1958; a partir de 1969 la periodicidad se ha reducido a dos años, lo que se justifica en el prólogo de esta edición de 1971 diciendo que «la mayoría de los programas de Seguridad Social —tanto los de varias décadas de antigüedad como los más recientes— están sometidos a cambios o extensiones continuas», afirmación que se puede suscribir sin reparo alguno.

El contenido básico del libro está formado por los llamados «sumarios por países», presentados en forma de cuadros de doble entrada uno para cada país.

Las entradas horizontales de los cuadros van recogiendo: 1) la fecha de promulgación de la disposición básica reguladora del programa de Seguridad Social de que se trate; 2) el ámbito personal de cobertura, con indicación de los grupos exceptuados más importantes; 3) financiación, distinguiendo básicamente entre cuotas de los asegurados y/o de sus empresarios y fondos generales del presupuesto; 4) los requisitos básicos para la concesión de las prestaciones, tales como, según el programa de que se trate, edad, períodos de cotización, número de hijos, incapacidad para el trabajo, etc.; 5) cuantía de todas las prestaciones en dinero en favor del asegurado, con exclusión de las de invalidez y período de percepción de las mismas; 6) lo mismo respecto de las prestaciones de invalidez del asegurado, junto con la extensión y duración de la asistencia médica; 7) prestaciones en metálico y prestaciones sanitarias en favor de los familiares dependientes o causahabientes del asegurado; 8) una breve descripción de la organización administrativa.

Las entradas verticales se refieren a los riesgos básicos de más frecuente cobertura por los sistemas de Seguridad Social, a saber: a), vejez, invalidez y muerte; b), enfermedad y maternidad; c), accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, riesgo del que se dice, por cierto, que «está usualmente cubierto por programas o normas propias de prestaciones, más que por su inclusión dentro de las reglas generales de la prestación de invalidez» (página VIII) lo que, efectivamente, es cierto; d), paro forzoso; e), prestaciones de protección a la familia.

Las veintinueve páginas iniciales contienen un comentario muy sumario sobre los datos contenidos en los cuadros y una serie de reflexiones sobre



las líneas de evolución más importantes apreciadas en el bienio 1970-1971, aunque en ocasiones la consideración se extiende a la evolución general, arrancando desde más atrás. Siendo comentario y reflexiones sumamente escuetas, es difícil, en esta nota, hacer lo que sería un resumen del resumen; se pueden recoger, sin embargo, algunos rasgos importantes o significativos, de los que pueden ser ejemplo —aparte de los ya señalados en cuanto a la resistencia del régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a dejarse absorber dentro de la protección general de las contingencias de invalidez y muerte— los siguientes:

1.º De nuevo sobre el tema de los accidentes de trabajo —«el tipo más antiguo y más difundido de Seguridad Social» (pág. XXIII)— se refuerza la tendencia general hacia la obligatoriedad del aseguramiento y hacia la atribución del mismo a fondos públicos; de los ciento veinte países que protegen el riesgo, unos ochenta imponen el aseguramiento y precisamente en entidad pública, mientras que sólo quince admiten el aseguramiento en Compañías privadas, y aun en aproximadamente la mitad de éstos en concurrencia con un ente público asegurador (los veinticinco sistemas restantes tienen simples leyes de responsabilidad empresarial por riesgo objetivo sin obligación de asegurar). Para los datos comparativos referentes al año 1969 remito a mis *Instituciones de Seguridad Social*, 4.ª edición, Madrid, 1972, página 114.

2.º La distinción dentro de la Seguridad Social entre «seguro social» (*Social Insurance*), conjunto de prestaciones derivado de cotizaciones; «servicio público» (*Public Service*), prestaciones derivadas de fondos presupuestarios generales y «asistencia social», y *Social Assistance*), prestaciones otorgadas en caso de necesidad y previa prueba de la misma. Aunque la clasificación es asistemática, puesto que se manejan dos criterios distintos —origen de los recursos y requisitos del derecho a las prestaciones— recordando algo a la tan celebrada división del género humano en hombres, mujeres y cojos, queda de alguna forma claro el complejo de medidas que integran hoy lo que se denomina Seguridad Social.

3.º El incremento cuantitativo de los programas de Seguridad Social, que han pasado de existir en ochenta países en 1958 a existir en ciento veinticinco en 1971; es claro que esto se debe, en gran medida, al acceso a la independencia de numerosos países justamente en el período considerado. Ya se ha dicho que el riesgo de cobertura más frecuente es el de accidentes de trabajo, seguido por el de ve-

jez, invalidez y muerte (ciento un países). El más infrecuentemente protegido es el de desempleo o paro forzoso (tan sólo treinta y cuatro países en 1971) seguido a su vez en orden de infrecuencia por el de prestaciones familiares (sesenta y tres países, también en 1971).

4.º La gran variedad de los requisitos que se exigen para la percepción de las prestaciones de vejez, en cuanto a la edad y en cuanto al cese, o no cese, en el trabajo, y en cuanto a la cuantía de las pensiones. Se destaca, en cambio, que son ya dieciséis los países que tienen norma sobre revisión automática de las pensiones de vejez con arreglo a índices de coste de vida.

Etcétera. Los ejemplos de países concretos que se toman para ilustrar las evoluciones no son especialmente afortunados, pero este defecto es ya inveterado en esta publicación, cuyo mérito básico, y lo que la hace de una extremada utilidad son los cuadros-resúmenes, preparados con sumo cuidado y reveladores tanto de un manejo amplísimo de datos como de una muy afortunada selección y presentación de los mismos, sin graves errores que yo haya sido capaz de apreciar.

El cuadro relativo a España ocupa las páginas 200 y 201; está construido básicamente sobre la ley de Seguridad Social de 1966 (en general la situación recogida en el libro es la vigente en 1971) sin comprender, por tanto, las modificaciones derivadas de la ley de Financiación y perfeccionamiento de la acción protectora de 1972.

M. ALONSO OLEA