

## Recensiones

ALONSO HINOJAL, Isidoro: *Sociología de la familia*. Guadiana. Madrid, 1973; 234 páginas.

La planificación de la familia, el cambiante acontecer, en su aspecto sociológico, de la institución, incluso en España, es tema no sólo en boga sino, con frecuencia, subyugante. El pragmatismo de la sociología empírica sostiene que la familia pierde rigidez institucional, en el sentido de la envarada jerarquización, orientándose a relaciones de compañerismo, en las que la atracción íntima predomina sobre las presiones exteriores; la felicidad personal sobre el respeto y los deberes del propio vínculo. Es decir, que se tiende a que prive la genuina expresión de los miembros de la familia, la asimilación entre ellos y el máximo desenvolvimiento de su originalidad, situándose por encima de las exigencias tradicionales; por otro lado éstas, con frecuencia tan hueras, que se convierten en meros formulismos, sin auténtico y válido contenido operativo.

En suma: la concepción de la familia sociedad piramidal, fundada en base de la obligatoriedad de desigualdades entre las personas que la forman, cuyo nervio y centro fuese la autoridad en su cúspide, desde luego periclita. El mundo cambia rápidamente de estructura y en él la familia cada día se hace más importante, y no menos, como creen algunos mal informados. Por tanto, que aquella anacrónica autoridad del padre se halle en disolución, no debe considerarse, en modo alguno, crisis familiar de naturaleza negativa, y se auguran, como hemos visto, por muchos sociólogos, nuevas y sanas formas que sustituirán, con ventaja, el sistema familiar que desaparece.

El autor del libro comienza afirmando que la familia es una institución, o sea, conjunto de personas con determinadas maneras de actuar, pensar y sentir comunes. Los individuos que la componen ocupan posiciones o *status* diferenciados, tienen conjunto de normas que regulan su comportamiento. Sus factores biológicos, se agrega, están en estrecha relación con su propio nivel cultural, el de la familia en contemplación conjunta.

Isidoro Alonso Hinojal aborda el problema del cambio. En principio se dio gran importancia a los fenómenos dinámicos, a las teorías del cambio, pero, con el tiempo, estas fueron perdiendo prestigio, dejó de creerse en las causas

últimas y en las pretensiones futuristas; el abandono fue total. Más tarde, allá por los años cincuenta, la situación dio nuevo giro; actualmente, el cambio se ve como algo intrínseco de la realidad social que vivimos.

En el libro que se comenta queda bien claro que no existe el tipo de familia que nosotros imaginamos; o sea, la unitaria. Existe, también, sistema familiar compuesto, que aborda la poligamia y la poliandria; la familia nuclear independiente, la más corriente y natural; también se da con relativa frecuencia, pero en mucho menos nivel que la nuclear, la familia extensa.

Las teorías típicamente evolutivas se analizan, por orden cronológico, con sus grandes maestros: Spencer, Bachofen, Maine, Morgan, Engels y Sumner. Después, entre los precursores de la etapa actual, destacan: Zimmerman, muy polémico y poco riguroso en su argumentación histórica, y Ogburn, más neutral, aunque sin ocultar su preferencia por los tiempos pretéritos.

En el análisis de la institución del matrimonio, Alonso señala que es la habitual forma de legitimidad. Pese a los cambios propios de la evolución histórica, recibe la institución matrimonial la misma gran atención que se le otorgaba por parte de las sociedades de otrora, si bien actualmente el amor es considerado como elemento irracional e imprevisible que, justamente por eso, puede alterar radicalmente la estructura de la sociedad, en tesis original del volumen.

En materia de tensiones familiares se recuerda que la familia ha sido considerada como la institución esponja, debido a que, por su gran dinamismo de roles y funciones básicas y socializadoras, se ve obligada a ceder a las exigencias impuestas por otros entes. Para el autor, la familia no aprovecha bien su posición estratégica, en cuanto al control social se refiere. Por ello y a nivel institucional, se considera que con harta frecuencia resulta víctima propiciatoria.

En consecuencia, continúa Alonso, la desorganización o ruptura de la estructura de sus papeles o misiones en lo que atañe al ámbito de cumplimiento familiar, puede producirse con o sin desintegración o separación de los individuos que componen el grupo que, si se produce, constituye el caso especial de desorganización al que comúnmente se presenta como la ruptura formal de la familia, bajo la forma de divorcio, hoy tan en boga, que se introduce en los pocos países que aún no habían establecido el mismo, si nos referimos a naciones occidentales.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

DUFY, Norman F.: *Changements dans les relations employeur-travailleur dans l'entreprise*. OCDE. París, 1975; 140 págs.

Obvio es que la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico está interesada, especialmente, en el complejo engranaje de las relaciones laborales y de sus secuelas tensionales. Pues bien, bajo su patrocinio, el decano de la Facultad de Ciencias Sociales del Instituto de Tecnología de Australia Occidental, en la ciudad de Pert, Norman F. Dufty, estima que, tras de los últimos cambios habidos, los sistemas de relaciones profesionales pueden perfilarse por medio de las tendencias generales que a continuación se especifican:

— Movimiento hacia mayor participación de los trabajadores en las decisiones de la dirección de la Empresa y en sus representaciones de los Comités de Empresa.

— Tendencia a abandonar determinación global de los salarios y las condiciones de trabajo en el nivel de las ramas industriales, en el plano nacional o regional.

— Cambio de actitud en favor de más grande seguridad de empleo.

— Fortalecimiento de la representación sindical en los lugares de trabajo.

— El incremento de competencia da lugar a la negociación colectiva.

En los Consejos de Empresas, ya no suele ser mayoritaria su representación patronal. Los trabajadores eligen a sus representantes, de forma directa, sin designación sindical. Las opciones son la obligatoriedad por imperativo de la ley y el carácter voluntario.

El autor del libro opina que el empleo sostenido ha dado a los trabajadores, así como a sus organizaciones, poder frente a la dirección como jamás habían tenido. Los cambios registrados en los sistemas de valores correspondientes y en las ideologías de los actores, es creciente aspiración en los niveles de vida más elevados, autonomía y control progresivos sobre las prácticas de trabajo. Los cambios técnicos constituyen elemento dinámico muy importante en la aceleración de los niveles de cambio.

En materia de investigación, siempre de absoluta necesidad, en el volumen se expone que las informaciones de los organismos oficiales pueden considerarse suficientes. Pero existen importantes lagunas en el área informativa privada, órganos estructurales de la Empresa, en los Comités empresariales,

así como referente a los procesos de elaboración de los reglamentos y a sus relaciones con la organización sindical.

Las grandes tensiones del mundo laboral de hoy se investigan a fondo, con la pretensión de llegar a captar los profundos motivos de las referidas actitudes de los trabajadores. Hay hipótesis que mantienen que una de las causas sería demasiado política, que no del orden de la alienación del trabajo, en cuyo sentido caben importantes investigaciones.

Se estima evidente que las diferentes esferas culturales, sobre el fenómeno aludido en el párrafo precedente, su lazo y nexo de unión con el sistema de las relaciones laborales, es punto clave de investigación. Si se ha comprobado que la alienación política constituye factor importante del equilibrio de los sistemas de las relaciones profesionales al nivel empresarial, y en otros peñaños, la debida investigación especial puede aportar los oportunos remedios.

Existe, sin duda, gran avance en el sentido evolutivo preconizado y promocionado por estos organismos *ad hoc*, en las relaciones empresario-trabajador: se ha introducido mayor participación de estos últimos en la toma de decisión de la Empresa, especialmente por medio de representantes del trabajo en los Consejos de Administración de la Empresa, en los Comités y en otros autónomos grupos de trabajo en el ámbito de la entidad patronal. La eficacia de la participación de los trabajadores en la Empresa proviene de las influencias y motivaciones que pueden aumentar el rendimiento del trabajador, reducir la rotación del personal y el absentismo.

Participación del asalariado que afecta a la propia eficacia y rendimiento de la Empresa, que generalmente conduce a mejores decisiones. Desde el punto de vista de la política de gobierno, los aspectos de esta índole, vigorizadores de la participación, son evidentes, independientemente de que se pretenda prospección de análisis realistas, en términos de costo beneficios, pues todo esfuerzo en esta dirección nunca será baldío.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

GIRARD, G.: *Trabajo, motivaciones y valores sociales*. Traducción de José Palao Taboada. Ediciones de la Revista de Trabajo. Madrid, 1975; 254 páginas.

El libro —advierte el autor en el prólogo—, por el carácter mismo de las investigaciones que le sirvieron de guía, se centra en el estudio de las motivaciones potenciales del hombre a autorrealizarse en el trabajo. No obstante, tiende a desvincularse de forma progresiva de esta referencia, en sí misma

notablemente limitativa. El objetivo auténtico de este estudio no es el trabajo, sino la *actividad significativa*. En este sentido bastante más amplio, se incluyen —en el planteamiento de la sociedad futura— más que el trabajo desempeñado en fábricas y oficinas, las contribuciones que hombres y grupos de hombres pueden (podrán) ofrecer a la buena marcha de la comunidad. En este marco, el tiempo libre es algo distinto sustancialmente al pasatiempo (si bien evidentemente lo incluye) y adquiere así un significado fundamental.

El texto se presenta dividido en ocho grandes capítulos.

En el capítulo primero, «La orientación del trabajador respecto al trabajo», se pasa revista a algunos estudios sobre las motivaciones laborales, en ciertos casos muy conocidos.

El capítulo segundo, «Motivaciones utilitaristas y motivaciones de valor», es más específico y constituye una importante fuente de referencias para los sucesivos razonamientos: en él se intenta ofrecer bases a la idea de que el trabajador reacciona ante el medio ambiente por medio de mediaciones cognoscitivas complejas, que por tanto *tiene problemas*, los cuales a menudo pasan desapercibidos sobre todo a quienes no saben escapar a la tentación simplificadora de comprenderlo como un punto dentro de una masa de puntos indiscriminados. Las soluciones que todavía hoy se arbitran para reducir el absentismo aparecen con frecuencia orientadas por esta actitud que impide *centrar* el problema, antes de pensar en soluciones.

El problema del absentismo representa (o quizá haya representado hasta un ayer muy inmediato) un estado de ánimo y sirve de ejemplo de todas las exigencias de la clase dirigente respecto a los trabajadores, prometiendo, en caso positivo, aumentar su bienestar.

En los capítulos tercero y cuarto se presentan dos investigaciones sucesivas sobre el absentismo. Mediante un análisis cuantitativo se estudian los factores que varían simultáneamente con el nivel de absentismo y se trata de interpretar el significado de estas correlaciones.

Esta interpretación deja al descubierto las estrategias que orientan el comportamiento del trabajador: éste recibe ciertos estímulos que le transmite la Empresa para controlar su comportamiento y a los que, por su parte, responde dando cumplimiento en mayor o menor medida a las expectativas empresariales. Lo que equivale a decir que la Empresa contempla implícitamente un modelo interpretativo *mecánico* del trabajador e insiste en pedirle que su función, con el corolario de las recompensas y los castigos, le baste para responder a las exigencias de la organización.

En las investigaciones que se comprenden en los capítulos quinto y séptimo, se intenta estudiar la motivación del trabajador de un modo más dinámico y evolutivo. Es decir, se intenta elaborar los datos obtenidos gracias a

encuestas de opinión con objeto de prefigurar cuáles podrían ser las respuestas del trabajador en el caso de que cambie el contexto empresarial.

Esta transformación es contemplada en función de la autonomía que el trabajo consiente a quien lo desempeña. De acuerdo con los resultados de estas investigaciones, las *respuestas* del trabajador ante un contexto cambiado, subrayan una evolución de las propias motivaciones del trabajador. Las recompensas por la asunción de la función ya no tienen aquella imagen exclusiva típica de la Empresa tradicional. Desde el mismo momento en que las recompensas ya no se sirven (sólo) como expresión de quien tiene el poder de contarlas en un contexto competitivo, por tanto de inseguridad y miedo, adquieren nuevos significados, perdiendo aquel carácter de exclusividad motivacional que alega al individuo de la búsqueda de *otros significados* a su trabajo (aunque de hecho existan).

En el capítulo sexto, se considera la «Autonomía individual y el clima organizativo», afirmando que la autonomía permitida por una limitada participación hace más auténticas las motivaciones del trabajo y del respeto a la norma; no obstante, ésta se encuadra en aquel contexto de relaciones que fundamentalmente sigue siendo fuente importante de ambigüedad.

Y en el capítulo octavo, «Cambio social y cambio de actitudes», se comienza exponiendo algunas reflexiones de carácter metodológico; se indican estrategias utilitaristas del cambio en la Empresa; se reseñan reflexiones sobre una hipótesis de desarrollo de las motivaciones y la organización social; se considera la inadecuación y el cambio de actitudes y se concluye con un comentario final, en el que se advierte que el propósito perseguido ha sido el de ofrecer una interpretación no operativa de los problemas de trabajo, es decir, se ha intentado deliberadamente evitar un planteamiento centrado en la búsqueda de los *medios* apropiados para la solución de los problemas, si por medios se entiende estrategias de comportamiento articuladas y formalizadas.

En conclusión, podemos afirmar por nuestra parte que la obra comentada constituye una aportación interesante al estudio e investigación de las motivaciones. Campo que requiere cada día más atención si se pretende interpretar de una *forma integral* el comportamiento de los integrantes de las organizaciones.

J. CARRASCO BELINCHÓN

HALL, L.: *Administración de Empresas*. Traducción de Rosendo Chas Silva. EDAF. Madrid, 1975; 447 págs.

El texto se presenta dividido en diecinueve capítulos, agrupados en seis partes.

La parte primera, «Fundamentos generales de la Dirección», comprende los capítulos primero al cuarto, y se inicia con la consideración de las funciones de la Dirección, que se centran en la legislativa: formulación de la política general; la judicial: interpretación de la política, y la ejecutiva: realización de ésta.

A continuación se analiza la formulación de la política, como función principal de la alta dirección, así como su comunicación y los cambios que en ella se ofrecen, los que significan que la dirección es fuerte y no tiene miedo a alterar la marcha, bien por propia iniciativa o por recomendación de los especialistas.

Acto seguido se examina la información para la Dirección, que la requiere en la cantidad precisa y al día, para poder desenvolverse, pues sin ella es incapaz de hacer previsiones, planificar y controlar.

Finalmente, se contempla la estructura de la organización, y así, se define a ésta como un proceso para distribuir el trabajo en tareas o deberes adecuados, para agrupar tales deberes en forma de cargos, para delegar la autoridad a cada cargo y para designar el *staff* adecuado, que se responsabilice de que el trabajo se realice tal como fue planeado.

Como principios de una buena organización se exponen los siguientes: 1) Determinar claramente el objetivo perseguido e indicar el método para conseguirlo de manera suficientemente detallada. 2) Flexibilidad de la estructura para adaptarse a las circunstancias de cada momento. 3) Definición clara de la responsabilidad correspondiente a cada cargo; y 4) Disciplina como factor importante en cualquier tipo de organización.

La parte segunda, «Organización y control de procedimiento de oficina», incluye a los capítulos quinto al doce, y se inicia con el estudio de la planificación y la disposición de la oficina; las máquinas de la misma; la correspondencia; el proceso de datos; el mobiliario de oficinas y de archivo, y los servicios reprográficos.

A continuación se contempla la función de organización y métodos, y así se dice que ésta es el nombre dado a cualquier intento intencionado, aplicado científicamente, de mejorar la organización, simplificar y mejorar métodos y, en general, crear y mantener un eficiente aparato administrativo.

La creación de un departamento de organización y métodos puede reportar

ventajas, tanto en general (mejora de la eficiencia administrativa, de toda la organización y de los métodos empleados), y en particular (simplificación de procedimientos, de impresos, control más riguroso, comunicación mejorada, prevención y reducción de errores, empleo de nuevas técnicas y equipo, reducción de costes, aumento de prestigio, mejora del personal, posibilidad de distribuir y medir el trabajo adecuadamente y mejorar las medidas de seguridad).

Y, por último, se examina el control de sistemas, en el que se comprenden el control de créditos; el control interno y el control presupuestario.

La parte tercera, «Dirección de personal», comprende los capítulos trece y catorce y se inicia con el análisis de la figura del director de personal, al que se concibe como la persona con responsabilidad funcional de mantener y mejorar las relaciones humanas entre la Dirección y el personal.

En su *status* se diferencian tres tipos de relaciones: de dependencia con el director general u otro alto directivo, por cuanto es un ayudante de aquél, al haberle encargado de ciertos aspectos de su propia responsabilidad respecto al personal de la entidad; funcional (especializada) con los directores funcionales y lineales, con los cuales tiene una relación puramente asesora, y lineal (o directa) con los empleados de su propio departamento.

En cuanto a sus obligaciones y responsabilidades, varían según la dimensión de la entidad y el tipo de organización que haya adoptado, pero en todo caso, en primer lugar, tiene la obligación de interpretar y de poner en práctica la política de personal de la entidad, y para este fin tiene la responsabilidad de administrar su departamento.

Como funciones principales se enumeran las de formación y capacitación del personal, así como su empleo, la sanidad y seguridad, los órganos mixtos, el sistema retributivo y el asistencial.

Respecto a los condicionantes del éxito del director de personal, se estima que los principales son: la capacidad del propio director (tiene que ser un buen administrador y tener algo de psicólogo); el apoyo de la Dirección; la colaboración de los directivos lineales y funcionales; el *status* del director de personal, su situación dentro de la organización y el reconocimiento de la importancia de su Departamento; la información y difusión de cualquier facultad nueva que se le confiera y la imparcialidad en su actuación.

Y se concluye con el examen de la política de promoción, en la que se incluye, en primer término, la capacitación; en segundo lugar, la valoración de puestos de trabajo; en tercer término, la apreciación de méritos, y, por último, los registros de personal.

La parte cuarta, «Administración Industrial», capítulos quince y dieciséis,

se ocupa de la planificación y control de fábricas y del estudio del trabajo y control de almacén.

El estudio del trabajo es una técnica de dirección mediante la cual se estudia analíticamente cada trabajo u operación con el fin de determinar que comprende el trabajo u operación y de medir el tiempo que exige la realización del trabajo con el fin de planificarlo y controlarlo, fijar su coste y el salario que le corresponde, así como los incentivos.

La parte quinta, «Dirección de *marketing* y de ventas», capítulos diecisiete y dieciocho, estudia, en primer término, aquél, y en segundo lugar, su equipo.

Y la parte sexta, «Comunicación», capítulo diecinueve, comprende el examen de la importancia de una buena comunicación, los canales de la misma, la problemática de los informes y las posibilidades de las consultas conjuntas.

En definitiva, la obra reseñada presenta una parte, la referente a los aspectos burocráticos, que puede ser interesante para los entes gestores de la Seguridad Social, pues ofrece de forma sintética una serie de orientaciones de valor práctico.

J. CARRASCO BELINCHÓN

HAMON, Leo; LEFEBVRE, H.; MALLET, S.; NAVILLE, P., y PHILIP, A.: *Nuevos comportamientos políticos de la clase obrera*. Castellote Editor, 1976; 325 páginas.

La constatación de importantes cambios en las relaciones sociales como consecuencia de la que se ha venido en llamar tercera Revolución industrial (la de la electrónica y de la energía nuclear que sucede a las dos primeras, la del carbón y el vapor, y la de la electricidad y el petróleo) lleva a la imperiosa necesidad de describir en qué medida esta profunda transformación en las técnicas, del desarrollo acelerado de la industria, la sustitución de una parte cada vez mayor del trabajo humano por la automatización, etc., ha determinado cambios sustanciales en el comportamiento y reivindicaciones obreras, concepción del sindicalismo, ideología de la clase trabajadora, etc.

Este ambicioso propósito que repercute muy directamente en todo el dominio de las ciencias sociales, fue asumido por la Facultad de Derecho y Ciencias Económicas de Dijon y el Centro de Estudios de Relaciones Políticas de la misma ciudad, quienes tomaron la iniciativa de organizar una serie de conferencias y debates para estudiar conjuntamente este fenómeno.

La importancia de estas jornadas, conocidas ya como los coloquios de Dijon, tanto por la calidad científica de los protagonistas como por la profundi-

dad con la que se tratan los temas, hacen que sigan teniendo gran actualidad e importancia.

Temas como los del debate de la autogestión, la importancia creciente de los cuadros y del personal cualificado, la transformación paulatina de los objetivos reivindicativos, centrados sobre materia salarial por otros cualitativos, de rechazo a una sociedad consumista y que mantienen una visión más global de las reivindicaciones, centrándose en el poder obrero y control de la Empresa, etc., suponen para los prestigiosos participantes de los coloquios de Dijon, expresión de las tendencias de nuestra era y, concluyen, la comprensión de las posibilidades de este tiempo es imprescindible para el desarrollo de la ciencia.

El libro, prologado especialmente para la edición española por Leo Hamon, sigue el plan de trabajo de las sesiones, recogiendo las intervenciones personales de los participantes y finaliza con la inclusión de los esquemas de las ponencias entregadas por algunos de los participantes.

De todo el conjunto de la obra, y después de un estudio general sobre el «obrero productor» (ponencia de Barjonet, que recalca las actitudes progresivas de toma de conciencia y de deseo de evasión del trabajador en el actual estado de las relaciones de producción) (1), en el que se pone el acento sobre la influencia del automatismo y del elevado grado de perfección en las técnicas productivas en la caracterización actual del trabajador, se pasa a una segunda parte en donde se aborda el tema de las reivindicaciones obreras.

La intervención de P. Lebrun sobre las reivindicaciones y la política económica de los Sindicatos tiene en cuenta tanto las tendencias que aspiran a la seguridad respecto de las fluctuaciones del empleo, subida de precios, arbitrariedad patronal, etc., como las técnicas de estudio de mercado, aplicaciones de la investigación operativa, elaboración de planes de desarrollo de la producción e inversiones, etc., es anotada críticamente por Touraine y Mallet; ambos, como el anterior, rechazan la idea de cogestión como estrategia y objetivo reivindicativo, pero propugnan un modelo de «sindicalismo de control», poniendo el acento —especialmente Mallet— en la penetración del Sindicato en la Empresa y en el papel preponderante de las Empresas «punta», en la definición de una estrategia acorde con el desarrollo actual de las fuerzas productivas (2).

---

(1) ANDRÉ BARJONET, ligado a cargos directivos en el PCF y la CGT hasta 1968, insiste en esta apreciación en su libro *La CGT*, París, 1968, del que hay traducción española en Laia, Distribuidora de Enlace.

(2) La misma tesis, más *in extenso*, se encuentra en la obra de SERGE MALLET: *La nouvelle classe ouvrière*, Seuil, 1969 (hay traducción en castellano de TIERNO GALVÁN en Ed. Tecnos, 1969, *La nueva condición obrera*). La nueva clase obrera, para MALLET,

Pasando a continuación al análisis de la estratificación política de la clase obrera, con un estudio muy completo del carácter de los sufragios que intenta una tipología de las opiniones políticas obreras, donde emite sus opiniones críticas H. Lefebvre, se abordan dos temas de enorme interés: «La audiencia política de los Sindicatos» y «El obrero consumidor».

El primero versa específicamente sobre la tendencia a la politización de los Sindicatos (ponencia de Serge Mallet), tema enormemente polémico y apasionante.

El segundo analiza el fenómeno del consumo obrero y las repercusiones de todo tipo que la progresiva implantación de un «Estado de bienestar», tienen en él, siendo especialmente interesante el análisis que se hace, a nivel ideológico, del mismo, muy influido por doctrinas de H. Marcuse y de la «Nueva Izquierda», llevado a cabo por Detraz.

Finaliza la obra con un estudio sobre el pensamiento político de los partidos obreros a cargo de A. Philip, ceñido específicamente al caso francés.

Pierre Naville, por último, pone punto final a las ponencias con una visión global de las «Nuevas industrias, Nuevas relaciones», en la que sostiene que la evolución continua del mundo industrial exige nuevas aportaciones, nuevos modelos de construcción del socialismo. Naville valora como principales características de las «Nuevas relaciones», la profunda división obrera, manifestada por la división sindical, beneficiada por las diferencias de origen y de nivel de cualificación de los trabajadores, fortalecida por la presión de las ideologías avasalladoras que utilizan los modernos medios de comunicación como vehículo de penetración; una cierta dificultad en hacer funcionar democráticamente a las organizaciones obreras, lo cual se traduciría en la «distancia» que separa a los militantes encargados de tareas de gestión (Seguridad Social, Comités de Empresa) de la masa de sindicados, y aún más, de los no sindicados; decepción de la masa obrera ante los resultados a los que condujeron las «relaciones humanas», decepción mayor entre los Sindicatos que acordaron un cierto crédito a las promesas del empresariado; en último término, la ausencia de transformaciones reales —sobre todo económicas, al margen de ciertas técnicas de psicología social de grupo— en las relaciones industriales. La estructura autoritaria de la dirección y la imposibilidad de controlar económicamente la Empresa por las representaciones obreras, continúan siendo fundamentalmente idénticas.

El estudio realizado en Dijon merece, en consecuencia, ser conocido. Los

---

plantea nuevos problemas que no hallan su solución en la esfera del consumo, sino que contesta toda fórmula tecnocrática de dirección de la economía: El estatuto jerárquico de la industria es puesto en tela de juicio a cada reivindicación de naturaleza autogestionaria. (Vid. págs. 15-48.)

análisis sobre la realidad socio-económica actual, con una proyección tan concreta como la del mundo del trabajo, interesan de manera específica al profesional del Derecho del trabajo. De ahí que sea el comentado un libro recomendable, de ágil y fácil lectura que realiza valiosas aportaciones a las ciencias sociales en general y plantea numerosas sugerencias y temas de estudio al Derecho del trabajo en especial.

ANTONIO P. BAYLOS

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

El trabajo de Daniel Lacalle que ahora ve la luz fue concebido inicialmente como un ciclo de conferencias para ser desarrolladas en el Club de Amigos de la UNESCO de Madrid en 1974; ciclo que quedaría inconcluso tras los numerosos avatares sufridos por el Club, que culminarían con el cierre definitivo del mismo por la autoridad gubernativa.

Se trataba de estudiar los conflictos laborales que hubiesen afectado, en los últimos años, a una serie de trabajadores cualificados —médicos, licenciados, enseñantes, técnicos, etc.— para inducir, a través de ellos, los cambios operados en este grupo social que Lacalle engloba bajo la denominación de «profesionales y técnicos».

Cuando el autor habla de «profesionales y técnicos» se está refiriendo «al trabajador (asalariado o independiente) no manual, cuya fuerza de trabajo son sus conocimientos adquiridos de forma ordenada y sistemática y que no requieren un período de aprendizaje para ser aplicados» (pág. 16). Tales conocimientos no han de ser adquiridos necesariamente de forma académica, lo que permite ampliar el concepto a una serie de trabajadores tradicionalmente excluidos de esta capa social (programadores, analistas, delineantes, etc.); si bien se prescinde de los empresarios, los que desempeñen funciones de alta dirección en las Empresas y de altos funcionarios.

Con base a esta definición lasa, se puede cifrar a estos trabajadores entre un 12-14 por 100 de la población activa española.

Tras estas consideraciones conceptuales previas procede el autor a analizar los cambios sustanciales que se han operado, en los últimos años, en este sector profesional. De un lado, es un dato fácil de constatar que, en esta capa social, el grupo de trabajadores por cuenta propia —independientes— tiende a disminuir de forma acelerada, lo que no es más que una de las formas en que se manifiesta, señalará Lacalle, el proceso de «proletarización» a que asis-

timos. Proletarización que se concreta en base a tres procesos fundamentales: salarización, masificación y concentración de los trabajadores profesionales y técnicos.

Este proceso de proletarización ha supuesto el que los conflictos de los profesionales y técnicos, que hasta ahora se venían desarrollando en torno y dentro de sus Colegios y Asociaciones profesionales, tomen actualmente un giro radical desde el momento en que dejan de ser conflictos estrictamente profesionales, en el sentido más restringido del término, para transformarse en conflictos puramente laborales; lo que apareja, indudablemente, que los Colegios y Asociaciones asuman ahora un papel secundario en la conflictualidad. «La problemática del puesto de trabajo va primando sobre la estrictamente profesional, lo cual justificará el poder hablar de un acercamiento entre técnicos y clase obrera» (pág. 14).

Si bien el objeto fundamental del trabajo que estamos comentando es el análisis del conflicto laboral en esta capa social perfectamente acotada, el autor procede previamente al estudio del conflicto laboral general en la sociedad capitalista avanzada.

En este orden de ideas, una cuestión previa que se plantea, referido el tema a nuestro país, es el hecho de que se hace necesario delimitar inicialmente la división existente entre conflicto de trabajo en particular y conflicto social en general. Diferenciación no siempre fácil de llevar a cabo en un país donde la estrechez de cauces al conflicto laboral «lo convierten de manera casi automática en social, y multitud de veces, en directamente político e incluso revolucionario» (pág. 12).

El *conflicto social* vendría caracterizado, para Daniel Lacalle, por ser «el enfrentamiento y contraposición de los grupos que conforman la sociedad por el control y distribución de los recursos escasos» (págs. 29-30). El conflicto social, así entendido, es consustancial al modo de producción capitalista, lo que no excluye que el conflicto no siempre sea manifiesto. La crisis estructural siempre existente en la sociedad capitalista (conflicto latente) se transforma en ocasiones en crisis abierta (coyuntura conflictiva o conflicto abierto). Frente a la distinción maniquea que presenta como antitéticos los conceptos normalidad (orden)-anormalidad (conflicto), Lacalle prefiere manejar la disyuntiva, a nuestro juicio más precisa: conflicto latente-conflicto manifiesto. Ambos supuestos se diferenciarían en la presencia o ausencia de factores coyunturales que incidirían en la materialización del conflicto siempre presente. La tesis es lo suficientemente sugestiva como para utilizarla en la impugnación de la teoría según la cual el modelo de sociedad capitalista en su fase más avanzada (sociedad de bienestar) habría conseguido eliminar las causas objetivas del conflicto laboral.

Técnicamente, *el conflicto laboral* es, para el autor, un conflicto entre empleadores y empleados o, más científicamente, entre propietarios de medios de producción y su Estado de vendedores de fuerza de trabajo. Conflicto éste que se da en torno a las condiciones de empleo y trabajo, y que se desarrolla normalmente en el marco de las unidades productivas y similares (pág. 13). El conflicto de trabajo es en este sentido, siguiendo a Maravall, «el conflicto típico del capitalismo».

El conflicto laboral, al igual que la sociedad, vendrá condicionado por cuatro sustratos básicos:

— *Un sustrato económico*.—En el que las clases dominantes estarían integradas por propietarios de los medios de producción y de la riqueza, y las clases dominadas por los vendedores de fuerza de trabajo.

— *Un sustrato político*.—En el que las clases dominantes detentarían el poder político, y las clases dominadas se encontrarían en una posición de obediencia respecto a las otras.

— *Un sustrato social*.—En el que las clases dominantes coparían los *status* más altos en la escala social (honor, prestigio, ingresos, etcétera), y

— *Un sustrato cultural*.—En el que las clases dominantes controlarían los medios de difusión cultural de todo tipo (enseñanza, comunicación de masas, etc.).

Esta metodología, en opinión del autor, es perfectamente aplicable al supuesto de los conflictos de trabajo actuales de los profesionales y técnicos.

Como indicábamos anteriormente, estos trabajadores aparecen inmersos en un proceso de proletarización, entendido éste como masificación (aumento cuantitativo del total de mano de obra en este sector), salarización (dependencia de un salario de un porcentaje cada vez mayor de esta capa social) y concentración (realización de su trabajo en equipo en grandes concentraciones de trabajadores de este tipo) (pág. 71).

No existe, desde esta óptica, un conflicto laboral específico de los trabajadores técnicos y profesionales, por lo que el modelo de conflicto laboral será el técnico general de la clase obrera. Si este tipo de trabajador es en la actualidad un asalariado «su lugar de actuación, de toma de conciencia de la realidad y de lucha para mejorarla es, evidentemente, el sitio de trabajo, fábrica u oficina de servicios, al menos en lo que se refiere a sus problemas fundamentales, esto es, los relativos al proceso de masificación-proletarización». De ahí que «los mecanismos de acción colectiva de clase en los Centros de

trabajo sean los que corresponden al resto de la clase trabajadora» (págs. 14-15).

En el conflicto de los técnicos y profesionales el sustrato económico vendrá determinado por la dependencia económica, el político por la falta de libertades (ciudadanas y sindicales), el social por la deteriorización del *status* de gran número de estos trabajadores —crisis de los profesionales— y el cultural, básicamente, por la dependencia tecnológica del extranjero.

Tras una aplicación del modelo expuesto a un caso determinado (ingenieros) en orden a verificar su operatividad, el trabajo de Daniel Lacalle se cierra con dos apéndices, anexos al capítulo III, sobre «Actitudes de los técnicos de Banca ante el conflicto laboral en su sector» y «La evolución de los técnicos dentro de la evolución de la mano de obra en España».

En suma, nos hallamos ante un brillante trabajo que analiza con precisión y claridad de exposición poco frecuentes una problemática tan compleja y actual como es la conflictualidad laboral de un sector profesional inmerso en un proceso de modificación sustancial (cualitativa y cuantitativamente): el sector de los trabajadores técnicos y profesionales.

JUAN M. JEANNOT

MIGUEL RODRÍGUEZ, Jesús-Manuel de: *El ritmo de vida social. Análisis sociológico de la dinámica de la población en España*. Tecnos. Madrid, 1973; 356 páginas.

Del sentido evolutivo de la dinámica de la población española, caben personales deducciones: gran retroceso en el siglo XVI, que se cifra en 6,5 millones de habitantes, que se explica por los estragos de las epidemias y por los absentismos originados por las persecuciones y expulsiones habidas por razones de religión y raza; descenso de 800.000 personas en el siglo XVII, puesto que las nuevas condiciones de higiene y salubridad frenaron la mortalidad; incremento en la centuria decimooctava de unos 2,7 millones de habitantes; de 1800 a 1850 la población aumenta en 5,4 millones; en la segunda mitad del decimonónico el número de compatriotas aumenta en 3,2 millones; el total incremento del siglo XIX es 8,6 millones, cuyo enorme empujón hacia arriba está fuera de toda duda; de las precisiones para la población española al concluir el presente siglo, hacia el año 2000, se viene a estimar que en el transcurso de la centuria los habitantes de España aumentarán en 25,3 millones, con lo que el incremento supone, en términos relativos, el 135 por 100.

En el tratamiento de las leyes sociales, en el libro se recuerda que Emile Durkheim, el sociólogo francés de la división del trabajo social, hace hincapié

en que cuando los fenómenos son menos simples, el estudio es menos fácil, pero esto es cuestión de vías y de medios, no de principios. Aunque es indudable que la sociología tiene peculiares e inéditas características, entre las demás ciencias, ya que es la única cuyo objeto de investigación son los propios seres humanos, viviendo colectivamente.

Respecto de la nupcialidad, el autor recuerda las tres ideologías sostenidas y debatidas con tenacidad: incremento sustancial, progreso económico; decremento, signo de bienestar social; incremento, factor imprescindible para el poderío político del país. Señala cómo los matrimonios consanguíneos en Madrid, Barcelona y Vizcaya, las tres provincias españolas que más mano de obra absorben, son menos frecuentes, y muy raros los matrimonios entre primos hermanos. En Canarias, Castilla y Aragón, con asentamiento más inmóvil, se mantienen estas tasas en grados mucho más elevados.

Las cifras sobre fecundidad de población de algunos países, ampliamente interrelacionados con España, proporcionan el siguiente orden jerárquico, incluida nuestra nación, del índice de nacimientos por mil habitantes: República Federal Alemana, 3,85; Italia, 3,78; España, 3,62; Bélgica, 3,07; Reino Unido, 2,97; Francia, 2,37.

En cuanto a la variable de nupcialidad, De Miguel observa que, a partir de 1965 y hasta 1970, el incremento es progresivo, si salvamos la excepción, hasta cierto punto lógica, de 1966, puesto que tiene un día más, por ser año bisiesto.

La esperanza de vida se encuentra, en España, el año 1960, en setenta y tres para varones y setenta y cinco para mujeres.

Como es sabido, la mortalidad infantil se refiere a defunciones posteriores a las veinticuatro horas del nacimiento y anteriores al cumplimiento del año, en cuya variable el decremento es grande.

El volumen que se comenta, en base de la correlación negativa establecida por Juan Díez Nicolás, entre suicidios y urbanización, afirma que el suicidio no es, en modo alguno, el pago enojoso que hay que abonar al urbanismo, sin que las agobiantes e inquietantes ciudades, ni la industria gris traigan consigo el fantasma de la muerte voluntaria, sino que se trata de otros imponderables. Los suicidios, por cien mil habitantes, arrojan las siguientes cifras: República Federal Alemana, 21,3; Dinamarca, 17,8; Francia, 15,3; Bélgica, 15,0; Reino Unido, 9,2; Holanda, 6,3; Italia, 5,4; España, 4,5; Irlanda, 2,5.

A tales guarismos formulamos breves comentarios: la tasa española únicamente es rebajada, y ampliamente, por otra nación católica, Irlanda; de la referida tasa hispana, al promedio de las conocidas de las naciones comunitarias, el 10,3, existe la diferencia de tasa a favor de España de 5,8, ó sea,

que el promedio comunitario viene siendo doble que la cifra de tasa hispana.

El libro contiene el texto de la tesis doctoral, aprobada en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, con prólogo firmado por el catedrático de Sociología Amando de Miguel, hermano del autor del volumen.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

MOLERO MANGLANO, Carlos: *La supletoriedad del Derecho común en el Derecho del trabajo*. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1975; 304 páginas.

El presente libro reproduce, en lo fundamental, la memoria que en su día fuera presentada en la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid para la obtención del título de doctor, obteniendo la calificación de Sobresaliente *cum laude*. El profesor Bayón, en el prólogo, reconoce el acierto en la elección del tema, rigurosidad científica en su tratamiento y finura jurídica en sus conclusiones. El tema constituye una llamada en favor de la esencia unitaria del Derecho y de la exigencia de tratamiento jurídico de los problemas laborales, porque en el mundo actual la poderosa vivencia que tales problemas constituyen hacen derivar muchas veces los estudios jurídicos hacia un sociologismo a veces incompleto, y aun cuando sea preciso avanzar también en estudios sociológicos de las relaciones de trabajo.

Objeto predominante del estudio es constatar la aplicabilidad del Código civil al contrato de trabajo, acusar sus imperfecciones en muchas cuestiones al apartarse del rigor de las teorías generales civiles, y ofrecer así unos cauces de elaboración de una legislación laboral sistemática y cerrada.

En la introducción, además de un completo análisis del artículo 160, C, se exponen criterios de la doctrina y jurisprudencia en cuanto a la supletoriedad del Derecho común, así como una somera consignación de los puntos en que interfieren otras ramas jurídicas en la legislación laboral aunque sólo sea a través de una relación de subsidiariedad para finalizar con la influencia del propio Código civil en sus aspectos no patrimoniales, destacando que se trata de relaciones de auténtica supletoriedad y no de mera influencia subsidiaria como en el caso anterior.

Se aborda en la segunda parte del libro el estudio de la presencia de la Teoría civil de obligaciones en Derecho del trabajo, comenzando por afirmar la adecuación de ésta al contrato de trabajo: en toda obligación existe una relación inherente a su propia naturaleza, lo que implica una situación

estable, duradera, que quizá sea más acentuada en el campo laboral, pero que, en cualquier caso, acompaña a todo tipo de obligaciones.

Se examina el problema de los elementos de la obligación, sujetos, objeto y vínculo, con apoyo, fundamentalmente, en la moderna corriente civilista que acentúa la importancia de la Teoría general de obligaciones al considerar que el contrato es, simplemente, la fuente que las hace nacer, el acto que las desencadena, destacando de qué manera resulta esencial para el Derecho del trabajo tener muy presente que la existencia de relaciones laborales derivadas del contrato de trabajo, implica la presencia latente y simultánea de la relación laboral, término más amplio que el puro contrato y que justifica la existencia de una serie de exigencias, efectos y consecuencias que exceden de las debidas al mero contrato, pero que a la vez son originadas por éste en cuanto fuente de obligaciones, al ser intrínseco a la obligación, la presencia de la relación jurídica. Relación que, por otra parte, contiene un profundo sentido institucionalizador, no siendo, por lo tanto, éste un fenómeno privativo derivado del contrato de trabajo.

El autor estudia con detalle la mayoría de las cuestiones que surgen concatenadas con esta problemática general, posibilitando el logro de una serie de conclusiones tan trascendentes como las desprendidas de su consideración de analizar en qué medida puede darse la situación de que a pesar del carácter tuitivo del Derecho del trabajo, su régimen, en ocasiones, puede llegar a resultar menos ventajoso para el trabajador que el que hubiese supuesto la simple aplicación de los criterios del Derecho común, cuyo alcance era necesario detallar en la legislación laboral, pero no limitar ni discriminar. Podrían especificarse así dos temas claves de la obra: la adecuación o no del Derecho común como supletorio al laboral y hasta qué punto las normas especiales son siempre socialmente más avanzadas que las del Derecho común.

La tercera parte del libro está dedicada a tratar la presencia de la teoría civil de los contratos en el Derecho del trabajo, comenzando con una referencia a los tres criterios directrices de la contratación civil: consensualidad, libertad de forma y autonomía de la voluntad, con el evidente propósito de intentar reflejar el tránsito de los tres desde la teoría general puramente civil al contrato de trabajo, examinar si quedan aquí respetados o modificados, hasta qué punto y con qué fundamento.

Posteriormente se trata del tema de los requisitos esenciales del contrato, para continuar con una reseña de la clasificación tradicional referida al contrato de trabajo; en lo referente a la interpretación, el autor va a concluir, afirmando que no hay un régimen excepcional respecto a la interpretación del contrato de trabajo sobre el establecido por el Código civil, y que

si se permite ante ciertos casos la referencia al criterio pro-operario es porque las reglas comunes en su último sentido lo toleran.

Por último, el tema de la ineficacia va a poner punto final a este denso estudio del que únicamente queda ya hacer transcripción de las conclusiones generales a que llega el autor para intentar resolver las carencias de que adolece el vigente Derecho del trabajo:

1. Institucionalización comunitaria de la Empresa.
2. Retorno a las primitivas normas de Derecho común que no han sido suficientemente explotadas en beneficio del fin social del Derecho del trabajo.
3. Deslinde de materias eminentemente privilegiadas, aunque sobre ellas incidan limitaciones de Derecho necesario, materias de Derecho administrativo y materias de política de empleo, de promoción profesional, etc.

Un libro interesante y sobre un tema prácticamente inédito en nuestra doctrina.

JUAN ANTONIO SAGARDOY

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería*. OIT. Ginebra, 1976; 94 págs.

Bien sabido es con cuanta frecuencia la Oficina Internacional del Trabajo muestra patentes pruebas de esta clase de sus actividades. Nos referimos a las relativas a los Informes por dicha Organización elaborados, que se exponen mediante la aparición de los correspondientes volúmenes, en los que se recogen tanto los procesos de elaboración, a través de encuestas, como los resultados obtenidos gracias a las respuestas dadas por los Estados miembros. El libro que vamos a comentar es la consecuente plasmación del acuerdo del Consejo de Administración de la OIT para que se inscribiera, en el orden del día de la 61.<sup>a</sup> Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la cuestión del empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería.

La mecánica establecida en estos casos por la Oficina es la de enviar los correspondientes cuestionarios a los Gobiernos de los Estados miembros de la OIT. En esta oportunidad, la Oficina recibió respuestas de cincuenta y tres países, entre ellos España. Tales contestaciones sirven de base para la redacción del Informe, que es la materia que contiene la publicación a que se contrae la presente reseña. En la misma vamos a consignar el texto de las preguntas

formuladas por la OIT, a los Estados miembros, así como el carácter y alcance observado en las respuestas respectivas.

¿Debería adoptar la Conferencia instrumento internacional sobre la condición del personal de enfermería? El desglose de las respuestas es como sigue: cuarenta y cuatro afirmativas, cuatro negativas y cinco otras respuestas.

En caso de respuesta afirmativa a la pregunta primera, ¿estaría el Gobierno de acuerdo en que este instrumento revista la forma de recomendación? Cuarenta y una respuestas abogan por recomendación, dos convenios, ocho convenios y recomendación y una otra respuesta.

¿Podría comprender esta recomendación la enumeración de principios generales básicos completado por la indicación de métodos detallados de aplicación? treinta y tres afirmativas y diecinueve otras respuestas.

¿Debería aplicarse el instrumento propuesto al personal de enfermería tal y como se define en los párrafos 6 al 10 de las conclusiones de la Reunión conjunta de la OIT y de la OMS, sobre condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería? Treinta y seis afirmativas y quince otras respuestas.

En lo que atañe al propio tenor del instrumento propuesto, ¿cree el Gobierno que las conclusiones de la Reunión conjunta podrían servir de base para el texto a adoptar, a reserva de las modificaciones necesarias para tener en cuenta las observaciones que los Gobiernos formulen sobre el particular, en la inteligencia de que la Oficina haría los cambios de forma que considere útiles con fines de simplificación, claridad y brevedad del texto? Cuarenta y cuatro afirmativas, cinco negativas y tres otras respuestas.

¿Hay puntos que no se tienen en cuenta en las conclusiones de la Reunión conjunta y que, a juicio del Gobierno, deberían figurar en el instrumento propuesto? Cinco afirmativas, veintiuna negativas y seis otras respuestas.

En el caso de Estados Federales y suponiendo que la Conferencia adoptase instrumento internacional, ¿competería la cuestión a las autoridades del país o, total o parcialmente, a las autoridades de los Estados u otras unidades constitutivas de la federación? Se recibieron respuestas de República Federal Alemana, Austria, Brasil, Canadá, Checoslovaquia, Estados Unidos, India, Ucrania, U. R. S. S. y Yugoslavia.

En las últimas páginas de la publicación se insertan los comentarios sobre las opiniones expresadas por los Gobiernos, en función de sus respuestas al cuestionario, así como los textos de las conclusiones que, elaboradas por la Oficina, en consulta con la OMS, han sido objeto de las propuestas y, finalmente, se incluyen las opiniones de las organizaciones internacionales no gubernamentales que se citan a continuación: Comité Internacional de Enfer-

merías y Asistentes Médicos Sociales, Liga de la Sociedad de la Cruz Roja, Comisión Médica Cristiana del Concilio Mundial de Iglesias y Consejo Internacional de Enfermerías.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

RIVERO LAMAS, Juan: *Derecho del trabajo, introducción y problemas generales*. Universidad de Zaragoza, 1975; 128 págs.

Cinco lecciones distribuidas en cuatro partes componen este importante trabajo del doctor Rivero Lamas que aparece además como primicia de una serie de estudios posteriores cuyo conjunto esperamos ofrezca de resultado una imagen tan científica y completa como la de éste que ahora nos ocupa, de lo que supone hoy la problemática del Derecho del trabajo.

Con una coherente sistemática va a introducir al lector en el estudio de la disciplina laboral, exponiendo las generalidades que la misma plantea, profundizando con más rigor en aquéllas que presentan un especial interés, en orden a formalizar normativamente en su momento oportuno las instituciones posteriores que de esos planteamientos generales se derivan.

En la lección primera, tras aproximarse al supuesto de hecho de la normativa laboral y delimitarlo a través de la relación de trabajo y los rasgos que la identifican, nos encontramos con el estudio de los planteamientos doctrinales y jurídico-positivos sobre el trabajo dependiente, nota ésta que va a contemplarse en su doble aspecto de dato social y concepto jurídico. El tema de la extensión de Derecho del trabajo se plantea a través de la siguiente consideración: esta rama del Derecho no es una disciplina de clase, un conjunto de normas que rompen el sistema jurídico para regular las relaciones laborales de un sector de la población económicamente débil. Es la difusión de las técnicas jurídicas propias del Derecho del trabajo y la búsqueda por sectores sociales de la población laboral, de una protección jurídica similar a la de los trabajadores dependientes.

El régimen jurídico del trabajo dependiente en los antecedentes históricos va a examinarse en las dos lecciones siguientes. El primer problema que se plantea en una sociedad económica es el de la cooperación social. En la medida en que la sociedad existe, se necesita una organización jurídica que permita coordinar esfuerzos, utilizando unas personas el esfuerzo de las otras. En la medida en que el hombre necesita del esfuerzo de otros, surge la necesidad de habilitar distintos títulos para apropiarse de los frutos del trabajo ajeno.

Posteriormente se contempla la evolución de las relaciones laborales en el Derecho romano, el régimen jurídico del trabajo en la Edad Media y las Cor-

poraciones de Oficios, viéndose cómo el régimen de trabajo industrial bajo este sistema está lejos de las orientaciones e Institutos del moderno Derecho del trabajo, aunque sea a pesar de ello posible encontrar ciertos antecedentes orientados por principios muy cercanos a los de aquél: resulta útil recoger por su especial interés, la indicada por el autor, coincidencia entre la nave y los modernos establecimientos laborales. En uno y otro caso existe una organización compleja de trabajo y un poder de dirección: se trata de sacar las consecuencias que siguen de este fenómeno de coincidencia, con muchos siglos de anticipación a la revolución industrial, en la regulación de Institutos típicamente laborales.

En la lección tercera, dedicada a la crisis del corporativismo gremial y revolución industrial, se pone de manifiesto de qué manera la perspectiva de estudio del origen de los presupuestos sociales y económicos sobre los que se asienta el Derecho del trabajo debe situarse en las transformaciones que aporta a las estructuras tradicionales la industrialización, consideración quizá un tanto tautológica pero válida para justificar la atención dedicada a todo el fenómeno de la industrialización del liberalismo y sus trascendentes consecuencias.

El catedrático de Zaragoza reflexiona acerca del certero diagnóstico de Marx sobre la agudeza del conflicto de clases originado a consecuencia del sistema de producción capitalista en su primera fase, pero entendiendo que no quiso, o tal vez no pudo, ver que la evolución social y económica seguiría una trayectoria diferente, dilatando la acción del sindicalismo, las tensiones de la situación conflictiva, convertida durante algún tiempo en antagonismo radical, originado y mantenido por la carencia de un proceso democrático y por el hermetismo de la clase dominante. Se señala en conexión con lo anterior, el papel desarrollado por el sindicalismo, como elemento transformador activo y como ideología, durante un largo período de tiempo, que se extiende casi desde su inicio, en el que estando prohibido, aparecen las primeras manifestaciones del asociacionismo profesional, hasta casi finales de la segunda guerra mundial. Su eficiencia y operatividad como ideología, no pueden desconocerse en la transformación del capitalismo en Europa. Sin embargo, su evolución actual pone de manifiesto que no existe propiamente una ideología sindical, sino objetivos tácticos en la acción.

El proceso evolutivo de las sociedades industriales presenta rasgos comunes y en ellos se va a fijar el profesor Rivero en la lección cuarta dedicada al marco institucional del Derecho del trabajo. Se impone distinguir entre lo que sucede en una estructura social y tradicional tras el impacto de la industrialización y la consolidación institucional que sigue a aquel momento. De esta forma, y a través de la moderna sociología de la Empresa y de la industria, se busca enmarcar la aparición y desarrollo de las instituciones jurídico-

labrales en el medio social en el cuál están llamadas hoy a desarrollar su propia función.

Por último, cabe decir que los temas que más importan hoy al Derecho del trabajo son considerados ecuanímente a lo largo de toda la obra, sin perjuicio de establecerse una selección de los mismos de manera más concreta, al finalizar la quinta y última lección. Tal selección, en palabras del propio autor, no deja de ser personal, en razón del juicio de valor que implica para quien lo realiza, y por ello parece interesante apuntar los problemas elegidos como cardinales:

1. Consecución de una estabilización jurídica del fenómeno sindical.
2. La estructura de la Empresa.
3. El ámbito subjetivo de aplicación del Derecho del Trabajo.
4. La creciente simbiosis entre la protección jurídica de los trabajadores y los imperativos, previos o concurrentes de la racionalidad económica.

ANA BERET

SCHMIDT-RELENBERG, Norbert: *Sociología y urbanismo*. Traducción de J. HERNÁNDEZ OROZCO. Instituto de Estudios de Administración Local. Madrid, 1976: 353 págs.

El tema central se establece en estos términos: ¿Qué puede ofrecer la sociología al urbanismo? Con nuestro trabajo —anticipa el autor en el Prólogo— aspiramos a presentar una exposición sistemática de la cuestión, examinando minuciosamente el problema en el terreno de los principios y de la manera más completa posible, poniendo de relieve los presupuestos y posibilidades fundamentales de cooperación. Con ello se pretende constituir una aportación a la solución del problema de las relaciones entre la teoría y la *praxis*, pero no porque en ella se discuta, en principio, dicho problema, sino porque presenta, a título de ejemplo, una confrontación completa entre ambas.

La estructuración de la obra se corresponde con el doble aspecto que presentan la relevancia teórica y práctica del planteamiento de la cuestión y los problemas derivados de la existencia de una sociología especializada.

El texto se divide en tres partes. En la primera, «La caracterización de ambas disciplinas», se las define con cierta minuciosidad, y así, la definición del urbanismo que resulta de su consideración sociológica viene fundamentada en una exposición de los valores y presupuestos científicos que son propios de aquél.

En este sentido, se le define como un complejo de actividades que, en conjunto, ha de concebirse como ordenación, que se lleva a cabo a través de una acción de planeamiento y configuración y tiene como objeto a la ciudad, en cuanto creación espacial y en cuanto sistema social. De aquí resultan unas tareas que pueden calificarse, bajo el aspecto espacial, constructivo, de fundación y renovación de las ciudades, así como de coordinación espacial de las funciones urbanas, y bajo el aspecto social, de creación de los presupuestos necesarios para el desempeño de esas funciones. Las actividades urbanísticas quedan sometidas a unas intenciones que se refieren a fines de tipo social, político y artístico. La realización de las tareas y cometidos y la consumación de las intenciones se logran a través de unos métodos, entendidos como una especie de escalonamiento cronológico de las actividades, y que son concretamente el análisis de la situación, la recogida de datos, la elaboración del plan y la ejecución del mismo. Entrando en juego aquí actividades de tipo científico, político, constructivo y artístico.

A la definición de la Sociología que más estrechamente se corresponde con la del Urbanismo, sigue una descripción de las posibilidades de contribución que aquélla ofrece a éste, en una exposición de síntesis lo más amplia posible. Así, se la define diciendo que es una específica actividad científica, sistemático-teórica y empírica, que tiene como objeto al individuo, en su relación con la sociedad, y a ésta, bajo el aspecto de tráfico y la interrelación social, y cuya intención apunta al conocimiento de la realidad social. Finalidad que consigue mediante la realización de determinadas tareas en el marco de una determinada metodología y conforme a unas modalidades precisas.

La parte segunda, «Fundamentos teóricos de una Sociología como ciencia auxiliar del Urbanismo», recoge los fundamentos teóricos imprescindibles para una sociología urbana general como fundamento de la cooperación, y luego una exposición teórica del modelo pragmático que se presenta como «nuevo», considerado como medio auxiliar esencial que la sociología puede aportar al urbanismo.

La revisión de las teorías sociológicas elaboradas hasta ahora con respecto a la ciudad, muestra que la base actual no es bastante para una cooperación sistemática, o, al menos, que no es susceptible de utilización directa. Deben abordarse, por tanto, una vez más, las cuestiones relacionadas con una comprensión teórica de conjunto de la totalidad del tema. Tal debate teórico cumple dos fines: por un lado, debe constituir el fundamento de la cooperación sociológico-urbanística y, por otro, ha de servir de base para la confección de los modelos pragmáticos.

El modelo pragmático requiere un debate teórico-sistemático, aunque no sea más que por la sencilla razón de que implica la pretensión de ser «nuevo».

De aquí, que se deba intentar la presentación de las bases y de las posibilidades del modelo pragmático, así como de su posición científico-teórica.

La parte tercera, «Modelos pragmáticos», comprende la exposición de dos modelos: uno para la vivienda y otro para el área residencial. En ambos casos, el esquema de desarrollo que se sigue es el mismo: objeto del modelo, datos de conocimiento, datos finalistas y enunciados del modelo.

En conclusión, la obra reseñada constituye una aportación importante al estudio de la vinculación entre Urbanismo y Sociología, o si se prefiere, al análisis de las posibilidades que ésta brinda para un planteamiento más integral del urbanismo, no limitándolo a un enfoque puramente técnico.

J. CARRASCO BELINCHÓN

SWEETZ, DOBB, TAKAHASHI, HILTON, HILL y LEFEBVRE: *La transición del feudalismo al capitalismo*. Editorial Ayuso. 5.<sup>a</sup> edición. Madrid, 1975; 152 págs.

La publicación de la obra del profesor Maurice Dobb, *Studies in the Development of Capitalism* (Londres, 1946), fue el origen de un interesante debate entre Paul M. Sweezy y el autor; debate al que, posteriormente, se incorporaron una serie de historiadores y economistas de la talla de H. K. Takahashi, Rodney Hilton, Christopher Hill y George Lefebvre. La discusión, planteada básicamente en torno a la manera en que se había producido la transición de la sociedad feudal a la sociedad burguesa, es recogida, a través de las aportaciones de los participantes en la polémica, en el libro ahora presentado en su quinta edición por la Editorial Ayuso.

Una cuestión previa, y que es preciso no perder de vista en ningún momento al analizar los textos recogidos en el presente volumen, es la condición de marxistas de los participantes en el debate, lo que ha provocado, lógicamente, que los problemas y las soluciones (en ningún caso inamovibles, como señalará Sweezy) se hayan situado dentro del campo de las ideas generales del materialismo histórico.

La importancia de la obra es evidente. No cabe duda, como indica M. Dobb en el prólogo de la misma, que el estudio de la forma (o formas) en que nació el capitalismo del sistema social que le precedió es algo esencial para la perfecta comprensión del capitalismo actual. De otra parte, interés especial presenta para los laboristas las aportaciones del profesor japonés H. K. Takahashi, para quien la cuestión de la transición del feudalismo al capitalismo no se ha de limitar al hecho de la transformación de las formas de las

instituciones económicas y sociales, sino que, por el contrario, el problema básico debe consistir en la forma social de existencia de la fuerza de trabajo (página 68); lo que nos sirve a los estudiosos del Derecho laboral como marco de referencia a la hora de determinar en qué momento se puede comenzar a hablar de prestación laboral por cuenta ajena.

\* \* \*

Un tercio del volumen está dedicado a la decadencia del feudalismo y consiguiente ascensión del sistema capitalista. Dobb define al feudalismo como «una obligación impuesta al productor por la fuerza y sin tener en cuenta su propia voluntad, de satisfacer ciertas exigencias económicas de un señor, exigencias que pueden adoptar la forma de prestación de servicios, o de pago de cantidades en dinero o en productos» (pág. 15). Feudalismo será, por tanto, para M. Dobb algo virtualmente idéntico a lo que solemos denominar servidumbre.

Apoyándose en este concepto, Dobb señala como características más importantes del feudalismo las siguientes:

1. Un bajo nivel de técnica, en el cual los instrumentos de producción son sencillos y el acto de producción tiene en gran medida un carácter individual, ya que aún se encuentra en una fase muy primitiva la división del trabajo.
2. Producción para satisfacer las necesidades inmediatas del hogar o de la comunidad aldeana, y no las de un mercado más amplio. Producción, por tanto, para el uso y no para el mercado.
3. Cultivo de las tierras del señor feudal (*terrae in dominicatae*) mediante la prestación obligatoria de servicios.
4. Descentralización política.
5. Usufructo condicional de la tierra por los señores, en tenencia a cambio de ciertos servicios.
6. Posesión por el señor de funciones judiciales o cuasi judiciales respecto de la población que vive bajo su dependencia.

Con arreglo a este planteamiento, M. Dobb califica de feudalismo en su forma «clásica» a todo aquel sistema que presente estas características.

La discrepancia de P. M. Sweezy reside en que entiende que Dobb no define en realidad *un sistema* social, sino más bien *una familia* de sistemas todos los cuales encuentran su base en la servidumbre (pág. 16). El feudalismo sería, en su opinión, «un sistema económico en el que la principal relación

de producción es la servidumbre y en el que la producción se organiza en las *terrae in dominicatae* del señor y en torno a ellas» (pág. 18). Para Sweezy la característica primordial del feudalismo sería la de ser un sistema de producción para el uso, ya que «la producción de mercancías y el feudalismo son conceptos excluyentes» (nota 22, pág. 39). Reconoce, no obstante, que el triunfo de la economía de intercambio (producción para el mercado) no implica forzosamente el fin de la servidumbre. De hecho la economía de intercambio es perfectamente compatible con la esclavitud, con la servidumbre, con el trabajo independiente por cuenta propia y con el trabajo asalariado.

\* \* \*

Particular interés presenta la teoría del profesor japonés H. K. Takahashi, para quien la contradicción entre feudalismo y capitalismo no consiste tanto en la contradicción entre un sistema de producción para el uso y un sistema de producción para el mercado, como en la contradicción existente entre el sistema de tenencia de tierras feudal más servidumbre y el sistema de capital industrial más trabajo asalariado. Para Takahashi, «en el capitalismo no sólo se convierten en mercancías los productos del trabajo, sino que la misma fuerza de trabajo se convierte en mercancía». De ahí que, en su opinión, los procesos fundamentales del paso del feudalismo al capitalismo vengan marcados por: la transformación de la forma social de existencia de la fuerza de trabajo, que consiste en la separación de los medios de producción de los productores directos; la transformación del régimen social de reproducción de la fuerza de trabajo, y la polarización de los productos directos o fragmentación del campesinado (pág. 71). Takahashi señala que el concepto de feudalismo elaborado por Dobb (v. *supra*) coincide en lo esencial con el que figura en el volumen III de *El Capital* en el capítulo relativo a la «Génesis de la Renta Capitalista del Suelo». En el capitalismo, añade Takahashi, «desaparece el sistema de coerción y tiene validez la ley del valor en todos los aspectos de la economía» (pág. 71). Los terratenientes feudales, en virtud de su posesión, utilizaban una *coerción extraeconómica* directamente, sin que interviniesen las leyes del intercambio de mercancías, para arrebatar el trabajo sobrante a los productores directos (campesinos), que de hecho, ocupan la tierra, el medio de producción. Tesis esta que coincide básicamente con la expuesta más adelante por R. M. Hilton, para quien la característica principal del régimen de producción en la sociedad feudal es que los propietarios de los medios de pro-

## RECENSIONES

ducción (los terratenientes) intentan constantemente apropiarse para su propio uso todo el excedente que producen los productores directos (pág. 128).

\* \* \*

El libro se cierra con las aportaciones de Christopher Hill y G. Lefebvre. Hill procede a analizar la posible existencia, en la Inglaterra del siglo XVI, de varias clases dominantes, basadas en distintas formas de propiedad, y en continua lucha por la supremacía. Lefebvre, por su parte, tras algunas precisiones conceptuales y metodológicas apunta agudamente que la germinación del sistema capitalista se vio favorecida por la colisión entre el comercio y el Estado. En su opinión, no se hubiera podido implantar fácilmente la manufactura sin la protección del Estado, contra la concurrencia de países más avanzados. Los pedidos que el Estado le hacía le favorecieron y ejercieron una influencia técnica cuyas consecuencias nadie, sin duda, podía prever (página 147).

\* \* \*

En suma, nos encontramos ante una obra de calidad y rigor indiscutibles y que ha servido no sólo para aclarar cuáles son los problemas sobre los que es necesario continuar en el camino de la investigación histórica, sino también para iluminar un gran número de aspectos que permanecían aún ocultos.

JUAN M. JEANNOT