

Recensiones

ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL: *La AISS y la prevención de los riesgos profesionales, 1975-1977* (Ginebra, AISS, 1977), 60 páginas.

En la publicación que en la presente reseña se comenta, el preámbulo, de Jérôme Dejardin, señala que de los veinte primeros años no es posible hacer análisis del objetivo, ni de su alcance práctico, pero que se pueden enumerar dichas reuniones o asambleas: organización de ocho congresos mundiales, cuatro congresos regionales americanos, un congreso regional africano; instauración de comisión permanente para la prevención de los riesgos profesionales; creación de nueve comisiones internacionales especializadas; organización de coloquios; elaboración y publicación de centenares de informes y documentos; colaboración con otras organizaciones internacionales.

En «Actividades de la AISS en el campo de la prevención de los riesgos profesionales», Leo Wildmann y Kirsten Hertz sintetizan los quehaceres de la Asociación a tenor de estos títulos: comisión permanente, comités internacionales, colaboración en los congresos mundiales, actividades regionales, colaboración con otras organizaciones internacionales y publicaciones.

«Los congresos mundiales de prevención de riesgos profesionales», de Diego Andreoni, explica que, desde 1955, la historia de los congresos corresponde, fielmente, a veintidós años de desarrollo de la actividad en este sector en todas las naciones, durante la época en la que se producen enormes cambios sociales, económicos, industriales y políticos.

Merced a la confrontación de las ideas y al intercambio directo de notas sobre las informaciones, en cuanto a investigación concierne, ya sea a nivel nacional o a nivel de las empresas, se ha dado la posibilidad a muchos participantes de los congresos para que mejoren los distintos aspectos de los fenómenos en curso de evolución y, además, de actuar más acertadamente en el ámbito que les afecta.

Leo Wildmann, en el estudio «Problemas que plantea la prevención de los riesgos profesionales en los países en desarrollo», subraya que existe gran brecha entre las grandes y las pequeñas empresas. Obvio es que estas últimas no pueden recurrir a los servicios de los asesores de seguridad, con la facilidad que su economía permite a las grandes. También son eficaces los medios de comunicación de masas, la proyección de películas, etc. Las campañas con carteles son menos eficaces. La contribución de los inspectores de trabajo y de los inspectores sanitarios es relevante. En la agricultura, la seguridad social es más deficiente, pero en cambio en los demás sectores la participación contra los accidentes del trabajo por medio de la seguridad social tiene grandes virtualidades, se lucha con éxito por parte de dicha organización.

Vladimir Rys, en «Perspectivas y planificación para el futuro», estudia, en el marco en que nos movemos, hasta qué extremo la Asociación puede contar con el más importante elemento: la absoluta dedicación de quienes realizan esta labor, que aún es de carácter precursor, y no escatiman esfuerzo alguno en la difusión del mensaje de los prevencionistas, al tiempo que fortalecen la base de este movimiento merced al análisis científico de los problemas del área. La AISS, apoyándose en la constante colaboración de todas estas instituciones miembros, que en lo sucesivo prestarán ayuda con igual entusiasmo, proseguirá entusiásticamente estas tareas de prevención de los riesgos profesionales.

En definitiva que, en nuestra modestia, opinamos que el folleto que recensionamos, dentro de su corte técnico, sirve para aportar mayores luces en torno a materia de tanta actualidad y tan benéfica como la de la prevención de los riesgos profesionales.

Claudina Prieto Yerro

CHEVALIER, Alain: *El balance social de la empresa*. Traducción y prólogo de Antonio Sáenz de Miera. Fundación Universidad Empresa, Madrid, 1977; 227 págs.

La relación entre sociedad y empresa es un tema polémico y actual. La permanente evolución de la realidad social determina la propia de la empresa que debe así adaptar y actualizar su sistema de valores a las nuevas circunstancias.

En el marco de nuestra moderna industrialización, las finalidades y objetivos de la empresa, no quedan suficientemente justificados con el mero

balance económico, sino que precisa además de un balance social que contenga no sólo un mero informe periódico sobre la realidad social de la empresa, sino que sea también reflejo de una variada gama de enfoques y perspectivas sobre el cúmulo de problemas inmersos en la noción global de la responsabilidad social de la empresa. Su estudio, y por propia decisión del autor, se acomete por la vía de plantear cuestiones, no sin embargo por aquella otra tendente a dar respuestas.

El primer paso a dar en el tratamiento del balance social es el referente a la idoneidad o no de las vías de su investigación aisladamente consideradas.

Desechando el reformismo jurídico en sus diversas manifestaciones (la tesis marxista tradicional, la nacionalización, la autogestión y las posiciones liberales que buscan la solución en la cogestión), por su rígido carácter abstracto al quedar el remedio jurídico que en cada caso se propone distanciado de la realidad, concede sin embargo mayor importancia (aún siendo por sí solo suficiente) en base a su mayor utilidad y practicidad al ofrecer mejores resultados, a la mejora de las condiciones de trabajo que tratan de paliar, entre otros, los efectos negativos del taylorismo o los producidos por el fenómeno de la despersonalización de las tareas; sin que tampoco llegue a convencer el «social audit» o método de contabilidad social surgido en los Estados Unidos a partir de 1976 como único medio que trata de cuantificar monetariamente el fenómeno social de la empresa, porque en realidad, determinados problemas no son susceptibles de ser tratados con una cierta verosimilitud dentro del mecanismo de una contabilidad monetaria.

Señala en consecuencia que la utilidad de estas tres vías de investigación, reside en su utilización conjunta, porque cada una por separado no constituye medio idóneo que permita conocer y analizar la verdadera naturaleza y acción social de la empresa.

Destaca por otra parte el papel social de la empresa que se concretiza fundamentalmente en movilizar energías en forma de recursos humanos y sociales: de un lado, responsabilizándose de la formación del personal de los países en vía de desarrollo en los que aquélla se instala; de otro, promoviendo y fomentando investigaciones bien en las universidades, bien en las propias empresas, para ser utilizadas con posterioridad.

Se convierte así la empresa en un instrumento de «rentabilidad social». No es ella la única beneficiaria de su actividad, sino que también lo es el ámbito social en el que se inserta. La empresa no es así rechazada, sino por el contrario asumida por la sociedad. Esto significa a su vez, como indica el autor, que la empresa es «contable» de su actividad social: utili-

zando recursos humanos, infraestructuras y un cierto capital de investigación provisto por la sociedad, responde de su utilización, variando una tal responsabilidad según el mayor o menor grado de industrialización y desarrollo del sector o país en el que se instale u opere la empresa.

Para poder garantizar esta función social que al lado de la económica debe cumplir la empresa, tiene que estar dotada de naturaleza social, no pudiendo, en consecuencia, permanecer aislada o de espaldas a su entorno social.

La naturaleza de la empresa así concebida supone, de un lado, una estructura social que puede analizarse, al igual que su estructura económica, en términos de rentabilidad (ordenación de tiempos, de espacios, de ingresos y organización de las condiciones de trabajo). De otro, implica un comportamiento frente a su concurrencia, su clientela o sus vecinos. Es decir, reglas de conducta que toman en consideración a grupos de personas, las condiciones del ejercicio del poder y los efectos sociales derivados de la propia actividad de la empresa o de su estrategia.

Estructura y comportamiento social de la empresa, fáciles de distinguir en teoría, no lo son, sin embargo, en la práctica por encontrarse ambas nociones fuertemente ligadas. De todas formas, lo decisivo es que las reglas que rigen su estructura y comportamiento vienen en realidad determinadas por un sistema de valores, cuya formación no ocurre tomando simplemente elementos específicos propios de cada empresa, sino también de aquel fondo colectivo que refleja la época, el país y la profesión, y que debe ir evolucionando conforme a la realidad social, pues, de lo contrario, está condenado a desaparecer.

De lo dicho hasta ahora extrae el autor dos conclusiones: que el establecimiento de un método de análisis social es una empresa legítima y que tal método puede convertirse en un instrumento eficaz para una acción social a largo plazo; y una hipótesis: que la naturaleza social de la empresa aparecerá un día de forma tan clara como su naturaleza económica, convirtiéndose así, lo mismo que ésta, en objeto de estudio.

Siendo, por tanto, posible contemplar la existencia de un método global de investigación sobre el análisis social, debe ofrecer credibilidad, ser muy riguroso en su formulación, no admitiendo otros resultados que aquéllos establecidos en cada etapa de forma experimental.

La solución no puede ser otra que aquella basada en la utilización de la mayéutica social: la empresa recurriendo a la duda sistemática, debe esforzarse en descubrir la verdad por medio de preguntas en forma de cuestionario. Este, cuya forma figura íntegramente en la segunda parte de la obra que se comenta, debe ser tan extenso como posible, procurando

asociar ideas al objeto de posibilitar la existencia de una noción, rúbrica o capítulo, completado incluso por los propios que van a contestarlo, y, lo que es de todo punto esencial, que sea neutro y no directivo, porque, de lo contrario, se deformaría la verdad.

Mientras que el cuestionario persigue una delimitación del tema, se refiere la nomenclatura a la normalización del vocabulario (cuya impresión constituye uno de los grandes obstáculos existentes para la comprensión de un plan social empresarial) y a la clasificación de las rúbricas, agrupando todo tipo de nociones que surgen de la naturaleza social de la empresa.

Clasificado y ordenado el resultado obtenido en el cuestionario, aparecerá así una nomenclatura inspirada, al menos en su presentación, en la nomenclatura contable, que desempeña un papel comparable en el campo social de la empresa al del plan contable en el suyo, permitiendo conocer los puntos débiles de la empresa, así como las cuestiones y temas de su preocupación.

El análisis y desarrollo de la nomenclatura se contiene en la obra, y a título experimental, como subraya el autor, en nueve capítulos cada uno, con las rúbricas que en cada caso se ha considerado necesario. En estos son examinados desde los aspectos más materiales de la vida de la empresa, hasta los más complejos y abstractos.

Los primeros se refieren en primer término a problemas estructurales. Entre estos se cuentan la ordenación de la duración del trabajo fundamentalmente en lo que se refiere a la jornada y al horario; la ordenación del espacio, que el autor denomina «urbanismo de la empresa»; el examen de las condiciones de trabajo: seguridad e higiene, enriquecimiento profesional del trabajador, etc.; finalmente, la política salarial seguida. Los segundos, atañen más bien a cuestiones de comportamiento. A estas se refieren la actitud de la empresa ante la diversidad de grupos y organizaciones: sindicatos, organizaciones profesionales y otros órganos de representación social; la política de personal manifestada en una toma de actitud hacia la persona: su reclutamiento, acogida y formación; el poder empresarial; la actividad de la empresa y sus consecuencias sobre la sociedad, y sus orientaciones y papel en la sociedad: sanitario, socio-cultural y socio-político.

La finalidad perseguida por el balance social, consiste en suma en realizar un juicio de valor sobre la acción social de una empresa, haciéndose para esto un diagnóstico descriptivo-orientativo de su situación con la ayuda de la nomenclatura, indicadores sociales de problemas y elementos estadísticos de referencia. Por lo demás, los problemas derivados de su estudio, si bien han sido referidos al ámbito de la empresa privada, no son

sin embargo fundamentalmente diferentes de los propios que padece la empresa pública. A ésta, puede serle en esencia igualmente aplicado el análisis del balance social de la empresa que la obra contempla.

Germán Barreiro González

GALIANA MORENO, Jesús M.: *El contrato de trabajo en el derecho inglés*. Bosch-Barcelona; 302 págs. Prólogo de Manuel Alonso Olea.

Conviene, para «situar» la reseña de este libro, decir antes que nada que se trata de algo sorprendente. Sorprendente, en primer lugar, por su empeño, cual es el de ofrecer una versión en lenguaje jurídico «continental» de una institución cardinal del Derecho del Trabajo, sea en Inglaterra, sea en cualquier otro país civilizado: el contrato de trabajo. Es cierto que no faltan en el laboralismo español investigaciones sobre el derecho anglosajón, pero éstas no sobrepasaron —lo que no es poco— el género de las traducciones con sus correspondientes notas preliminares, así como el de los estudios históricos y las comparaciones entre instituciones de diversa importancia, pero nunca tan decisiva como la que atrajo el interés del autor. En este sentido, la obra de Galiana Moreno supone la culminación de una tradición investigadora, o, si se quiere, el comienzo de otra nueva, pues, como nos asegura el prologuista, «el estudioso español puede, si ha menester, prescindir *desde este momento*, para conocer las líneas fundamentales del Derecho inglés de los contratos de trabajo, de acudir a las elaboraciones nativas»: tal es el mérito que, a mayor abundamiento, explica la sorpresa cuya constancia inauguraba estas líneas. Pero no termina aquí el argumento, pues, sorprendentemente, también es la aparición de una obra de tal estilo en el momento actual.

Es sabido que el derecho anglosajón, especialmente en su versión del *common law*, se ha venido elaborando a partir de aquellos problemas reales que trataba de solventar; por eso puede calificársele con propiedad de *realista*. Tal exigencia es atendida puntualmente por Galiana, que, pese a la creciente invasión de la bibliografía especializada por las *industrial relations*, se ha atenido con justeza a la realidad del «derecho común» (o legislado), traducéndolo con fidelidad ejemplar a los esquemas del *civil law*. Esta actitud —y aquí viene la otra razón de la «sorpresa»— contrasta con la de quienes, eligiendo caminos mucho más cómodos, orientan su investigación, no por los datos del Derecho, sino por una suerte de anhelos, ilu-

siones o imaginaciones que obligan a calificar su método de *idealista*. La dificultad no se obvia incluyendo, como lo hacen, unos cuantos datos extraídos de la «realidad social», pues, sobre que ésta tiene su comprensión científica más acabada en otras disciplinas, aquel idealismo metódico se haría entonces sociológico: una contradicción ya clara y terminante. Como muy bien sabe Galiana, la realidad que estudia el jurista es la jurídica; y ésta tiene mucho menos de social que de humana. Véase sino por lo que se «reseña» seguidamente.

* * *

La primera anotación que debe hacerse es la de que el conocido libro desborda claramente su título. Así, al estudio del contrato de trabajo en sentido estricto se agrega el de otras materias que un jurista español incluiría en el tradicional apartado de «fuentes» (Cap. III: Las fuentes de las obligaciones contractuales); o que vienen siendo objeto de una consideración extra-contractual bajo rúbricas muy diversas: protección legal de los trabajadores, estatuto del trabajo, condiciones de empleo, etc. (Cap. V: Incidencia de la legislación en la determinación de las condiciones de trabajo y protección del empleo). Parece entonces que el orden lógico de materias a considerar sería el de Fuentes, Contrato de trabajo, Incidencia de la legislación, etc.

De las «fuentes» destacan por la amplitud de su estudio la costumbre y los convenios colectivos. Hay también una necesaria referencia a los reglamentos laborales de las empresas (*works rules*), y otra, más bien escueta, a lo que podría denominarse legislación administrativa, representada por los laudos (*awards*) sobre «extensión» de ciertas situaciones laborales y las ordenanzas de salarios mínimos (*wages orders*). Pero esta escasez de la normativa estatal está en relación con aquella hegemonía de la costumbre y los convenios, pues al referirse ambos a las condiciones de trabajo (que a eso apuntan las «fuentes» del cap. V), desplazan a la ley, y desde luego al *common law*, más aptos para establecer un orden necesario del contrato de trabajo que para detenerse en sus aspectos más contingentes. Así se explica también la omisión de la «jurisprudencia», conformada en nuestro derecho sobre la idea de la aplicación de la *ley*, y que, paradójicamente, un jurista «continental» no excluiría del tratado de las «fuentes».

Comenzando por los convenios colectivos, el autor se detiene, como no podía ser menos, en «el problema de su obligatoriedad jurídica». El tema se enfoca correctamente, y de ahí su definitivo —me parece— esclarecimiento para el lector español. Y es que frases como la de que los con-

venios son *gentlemen's agreement*, o vinculantes sólo *in honour*, habrían favorecido la creencia de que los tales carecen de fuerza normativa. Nada más falso, como demuestra Galiana, al exponer con la abundancia que el caso requiere, la teoría de la «incorporación»: incorporación de las normas convencionales a los contratos singulares. Otra cosa es que el convenio vincule como contrato, esto es: a las partes que lo concertaron, pues, como ocurre en la generalidad de los ordenamientos, los *collective agreements* no generan obligaciones recíprocas, careciendo de esta forma de *consideration*. En idéntica línea de establecimiento de las condiciones y «términos» de trabajo, se halla la costumbre —*industrial custom* o *commercial custom*—; y así se explica que su estudio tenga lugar a continuación de los discutidos *implied «terms»*, los cuales pueden efectivamente interpretarse como «remitidos» por la voluntad de las partes a la costumbre del lugar, judicializada o no, que a eso responde en sustancia la contraposición *terms implied in law* o *in fact*: un capítulo más de la *vexata quaestio*, como la llama Alonso Olea, de la distinción, siempre relativa, entre hecho y derecho. Por lo demás, el tratamiento de la costumbre laboral va precedido de otro, óptimo, sobre la costumbre en general; y del que sólo cabría referir aquí una de las explicaciones que se dan del *common law* como formado a partir de las costumbres particulares «del reino»: precisamente por la acción unificadora —común— de jueces y tribunales.

Del estudio del «contrato de trabajo» propiamente dicho destaca, tanto por su colocación como por su trascendencia, el tema de la identificación de la relación laboral. Es curioso comprobar cómo la jurisprudencia inglesa utiliza al respecto parecidos criterios o *tests* que la nuestra; así, la dependencia, la ajenidad, la «inserción» en la empresa, o, simplemente, la concurrencia de todos o algunos de ellos u otros. No pudiendo siquiera apuntar aquí todas las sugerencias que su consideración despierta, baste decir, respecto al primero —sin duda el principal—, que resulta especialmente afinada la idea de *control*, pues el trabajador es más controlado que «dirigido» por su empresario; respecto al segundo, que es utilizado en el sentido que tiene de trabajar para un encargo o negocio ajenos (*on others account*); circunstancia, dicho sea de paso, que el contrato de servicios comparte con el mandato y la ejecución de obra en sentido estricto; respecto al tercero, que es una muestra de la trascendencia que la idea de «organización» (*organisation test*) tiene para la relación de trabajo, y, a la vez, un ejemplo de la tradicional alternativa *contractus-status*; y respecto a la cuarta, que muestra la necesidad de tener cuenta de los más datos de hecho posibles (*multiple test*) para una correcta calificación jurídica de la relación. En fin, si se quiere una evaluación comparada de todos

ellos, difícilmente se encontrarían mejores palabras que las del autor cuando afirma: «la integración del trabajador en la organización del empresario es otra cara de la dependencia: cuando el trabajador se integra en la organización del empresario se convierte en un trabajador dependiente»; y «el llamado *multiple test* es el nexo que une los en apariencia diferentes criterios de la dependencia... y de la organización...».

En el capítulo sobre «la formación del contrato de trabajo» (el II) se percibe muy bien la coherencia de la aplicación de las reglas generales del *law of contracts* al contrato de trabajo, como por lo demás se anuncia ya en el prólogo; y en el relativo a los deberes de las partes (el III), la simetría de los mismos, especialmente nítida en el *duty of care*, común a las dos. Los capítulos sobre la terminación del contrato (VI y VII) merecen ya una consideración aparte.

Dos son, en mi opinión, los temas de este vasto apartado (casi 100 páginas) más acreedores de un comentario. El primero es el de los contratos «por toda la vida», al que, por cierto, alude también el prologuista. En efecto, es ésta una cuestión de especial actualidad; aunque, desde otra perspectiva, pueda considerársela de lo más arcaico: la idea de un compromiso perpetuo sobre el propio trabajo ha repugnado de siempre a la mentalidad de los juristas «continentales». He aquí, sin embargo, que la jurisprudencia anglosajona lo mantiene, precisamente por la razón opuesta a la que en otros países provocó su interdicción: la de no contravenir la *public policy* u orden público. La verdad es que esta indiferencia del derecho inglés para con los contratos *for life* quizá pueda explicarse por la ausencia de una legislación revolucionaria sobre la desvinculación de la tierra, tan presente en otros ordenamientos como, por ejemplo, el francés. Precisamente porque el desarrollo más cabal de la legislación laboral tuvo lugar en torno a la industria, no sorprende la ausencia de su conjunto de unos preceptos destinados a liberar el trabajo agrícola: resulta muy difícil concebir, en efecto, una adscripción del trabajo en el sector industrial o de los servicios. Pero es justamente esa dificultad la que, al permitir la subsistencia de los contratos «por toda la vida», explica también aquella su actualidad. Porque estos contratos se conciben además como «para un empleo permanente», y esto sí que incide ya sobre el concepto, hoy de moda, de estabilidad en el empleo. En realidad, la idea de un *permanent (and pensionable) employment* proviene del derecho de «funcionarios», lo cual hace pensar que la seguridad del puesto de trabajo, tan propia de este último, no puede lograrse satisfactoriamente a través del molde contractual clásico (como por otro lado intentó torpemente nuestra LRL, distorsionando el contrato por tiempo indefinido), sino de uno estatutario.

Con todo, sigue siendo ilustrativo que unos contratos proscritos por la generalidad de los ordenamientos como atentatorios a la libertad, recobren interés por lo que tienen de garantes de la seguridad.

El segundo tema es el de la dualidad de ordenamientos respecto al despido. Se trata de una materia, no ya ardua —y de ahí que haya que complacerse una vez más por la feliz exposición del autor—, sino crítica, pues refleja una situación transitoria en la que la vieja antítesis justo-injusto (*lawfull-wrongfull*) del despido según el *common law*, cede en favor de la más novedosa precedente-improcedente (*fair-unfair*) del *statute law*. No es el momento de enjuiciar esta evolución, por lo demás irreversible; pero sí de constatar la impertinencia de una opción por cualquiera de las dos «alternativas», pues si la primera resulta claramente anacrónica, la segunda adolece de un *pathos* uniformista y reglamentador que la hacen extraña a las tradiciones jurídicas británicas. Puede incluso suceder que los jueces afronten ese «asalto» de la legislación como suelen hacerlo, esto es, procediendo a una interpretación literal y restrictiva de sus normas; ello quizá permitiría al sistema del *common law* gozar aún de larga vida. Pero, en todo caso, la solución no está en esa pugna, sino en su superación a través del mecanismo, reconocido en la propia ley —y que registra Galiana—, de la provisión por los convenios colectivos de procedimientos «adecuados» de despido. Esto supondría remitir el problema al buen criterio de los interesados, con lo que su solución ganaría en realismo al adaptarse a las diversas circunstancias de cada empresa, industria o sector. Después de todo, ese es el espíritu de la *collective bargaining* que tiene cuenta de costumbres y prácticas antes que de una ordenación normativista: un espíritu que, pese a su distanciamiento material de la actividad de los jueces, es, como ha visto lúcidamente Kahn-Freund, el mismo que el del derecho que estos declaran: el *common law*.

Finalmente, la «incidencia de la legislación en la determinación de las condiciones de trabajo, etc.», es tratada por el autor según un orden clásico: régimen del salario, la jornada, descanso y vacaciones, y protección del empleo. Quizá se eche de menos una alusión a la seguridad en el trabajo, el *Factory law*, si bien deba añadirse que, tanto por su extensión —hay manuales monográficos—, como su inmediata conexión a la responsabilidad *in tort*, la materia rebasa ampliamente los límites de «el contrato de trabajo en el derecho inglés».

* * *

Y esto es sólo algo de lo mucho —obligado por tratarse de una reseña— que podría decirse del libro. Queda todavía estimular al autor a que

perseverare en esa su línea investigadora, a la vez que desear vivamente a nuestros ius-laboralistas que lo lean y releen (yo así pienso seguir diciéndolo): es un eficaz remedio contra los «peligros de disolución», en antiguo decir de Alonso García, que amenazan hoy más que nunca la disciplina, frágil quizá, pero siempre incitante, del Derecho del Trabajo.

Gonzalo Diéguez

HEILBRUN, James: *Administración Pública y Política Urbana*. Traducción de Daniel Landes. Ediciones Marymar. Buenos Aires, 1977; 437 págs.

En este volumen he tratado —nos anticipa el autor en el prefacio— de reunir tres elementos esenciales para la comprensión de la actual situación económica de las ciudades: el primero, es dónde estamos ahora y cómo hemos llegado ahí; el segundo, es la comprensión de las fuerzas que determinan la localización, forma y estructura económica de las ciudades, y el tercero, incluye el examen de tres grandes problemas urbanos contemporáneos: la pobreza, la vivienda y la renovación urbanas, así como la organización y la financiación del sector público metropolitano.

El texto se presenta dividido en trece capítulos.

En el capítulo primero, *Introducción*, se define la Economía Urbana como un campo de estudio en el cual utilizamos las herramientas analíticas de la economía para explicar la organización espacial y económica de las ciudades y áreas metropolitanas y para abordar los problemas económicos que les son inherentes.

El capítulo segundo, *Economías de la Urbanización*, pone de relieve cómo dentro del sector de mercado nacional una industria atrajo a otras actividades afines a su punto de localización; esta mayor aglomeración produjo economías externas que a su vez atrajeron más empresas y produjeron más economías externas. Al ir en aumento la ocupación y el ingreso también hubo expansión en las industrias de mercado local, y asimismo esta expansión fue una fuerza que determinó la creación de más economías de aglomeración y más crecimiento urbano.

En el capítulo tercero, *Crecimiento de ciudades y áreas metropolitanas*, se advierte cómo el ingreso promedio familiar es mucho mayor en estas últimas que en el resto del país, y la persistente circulación de migraciones internas hacia dichas áreas sugiere que los trabajadores se movilizan para aprovechar las ventajas de esa diferencia.

El capítulo cuarto, *Ubicación de la actividad económica y ubicación de las ciudades*, explica por qué las actividades económicas se concentran en lugares determinados, en los que los costes de producción o de transporte son potencialmente menores, con lo que se convierten en centros de producción y, por tanto, aumenta el tamaño del mercado, lo que contribuye a un mayor crecimiento.

En el capítulo quinto, *El sistema de ciudades y la jerarquía urbana*, se examinan las relaciones espaciales entre ciudades, con lo que se complementa el análisis efectuado en el capítulo anterior, por cuanto un cuadro de la vida urbana debe admitir que no existen simplemente lugares urbanos individuales cuyo carácter, desarrollo y ubicación pueden ser estudiados, sino que existe más bien un «sistema de ciudades», y que este sistema está marcado por importantes regularidades económico-espaciales.

El capítulo sexto, *Las formas de utilización del terreno, los transportes y la forma de la ciudad*, expone un modelo que no divide a la metrópoli en un sistema jerárquicamente relacionado de submercados, sino que, en cambio, presume que se trata de una sola área de mercado, organizado en distritos especializados alrededor de un solo centro indiscutible como tal.

En el capítulo séptimo, *Base económica urbana y política gubernamental*, se contempla la comunidad urbana como una unidad económica en funcionamiento y se examinan las relaciones entre las actividades que crean ingreso y las ocupaciones.

El capítulo octavo, *Urbanización de la pobreza*, examina las definiciones de la misma, se investigan los recientes cambios en su geografía y se explican algunas de las causas y de las consecuencias de estos cambios.

En el capítulo noveno, *Políticas contra la pobreza*, se exponen las distintas políticas que se han propuesto y que se han aplicado para combatir la pobreza: darles dinero; darles bienes y servicios gratuitos o a precio menor que el de mercado, y ayudarles a adquirir las habilidades y encontrar trabajo para ganar dinero con su propio esfuerzo.

El capítulo décimo, *El problema de la vivienda urbana*, afirma que ésta es el entorno físico inmediato de nuestra propia vida. No queremos que la gente viva —o peor, que crezca— en un ambiente sórdido. Que esto se deba a que la sordidez física nos parece moralmente chocante en una sociedad rica, o a que creemos que en última instancia constituye una amenaza para la sociedad misma, es algo que todavía no está bien aclarado. Pero lo que no puede dudarse es que la vivienda ha sido desde hace tiempo, y probablemente, seguirá siéndolo, objeto de particular preocupación social.

En el capítulo decimoprimer, *Política urbana de la vivienda*, se ex-

ponen los programas de subsidios y de políticas reguladoras que se proponen corregir imperfecciones específicas de los mercados urbanos de viviendas y terrenos y se explican, por último, las propuestas de «abrir» los suburbios a viviendas para bajo ingreso, propuestas que generalmente implican la combinación de variadas formas de intervención pública.

El capítulo decimosegundo, *Organización y financiación del sector público metropolitano*, pone de relieve que a menos que este sector tenga una organización eficiente y una financiación suficiente, no se puede esperar que el Gobierno local contribuya en grado óptimo a la solución de cualquier otro problema urbano, trátase de viviendas como de educación, pobreza, contaminación, transporte o utilización del terreno.

Y en el capítulo decimotercero, *Epílogo: problemas de declinación y crecimiento*, se afirma que es la movilidad del hombre y la mutabilidad de sus funciones, junto con la inmovilidad de las ciudades y la permanencia de las estructuras, lo que da a los problemas urbanos su carácter único e histórico.

En conclusión, podemos afirmar que nos encontramos ante una obra esencial para el estudio de las transformaciones socio-económicas que están experimentando las ciudades, pues si bien los ejemplos que se contemplan son de la sociedad norteamericana, tienen validez por cuanto nos muestran con una cierta anticipación lo que posiblemente ocurrirá en nuestras grandes ciudades dentro de unos años.

Julián Carrasco Belinchón

INSTITUTO ESPAÑOL DE EMIGRACIÓN, *Emigración Española asistida. Estadística del año 1976* (Madrid, «IEE», 1977); 58 págs.

En la publicación que comenta la presenta reseña se especifica, en primer lugar que, durante el ejercicio de 1976, al que se contrae el contenido de aquella, los emigrantes españoles, asistidos por el Instituto Español de Emigración, con destino a países europeos, alcanzaron la cifra de 12.124. Las naciones que recibieron a mayor número de emigrantes hispanos fueron, por este orden, Suiza, Francia, Reino Unido, Holanda y República Federal Alemana. Mientras que a Suiza se dirigieron 11.244, a Alemania solo 30, cifra que comparada con las de decenas de millares de hace unos años, evidencia la gravedad del problema de empleo existente.

En cuanto a los emigrantes a países no europeos fueron 3.372. Las naciones de preferencia de nuestros compatriotas, por su orden, son las

siguientes: Venezuela, México, Canadá, Estados Unidos, Brasil, Australia, Argentina, Perú, Chile, República Dominicana, Ecuador y El Salvador.

Por sexo, en el volumen se exponen las siguientes cifras: 10.774 varones y 1.350 mujeres. En términos relativos representan, los varones, el 88,9 por 100, y las mujeres, el 11,1 por 100.

Respecto de los emigrantes españoles a países no europeos el desglose, según sexo, es este: varones, 1.657; mujeres, 1.715. Cantidades que suponen el 49,1 por 100 y el 50,9 por 100, para varones y mujeres, respectivamente.

Si se atiende a la ocupación que, en su caso, desempeñaban en España, se indica que los emigrantes con destino a Europa, en el colectivo de varones, ocupaban el 75,6 por 100 los artesanos y trabajadores industriales y peones, no incluidos en otros grupos; el 16,7 por 100 correspondía al grupo de labores agrícolas. En las mujeres, el 62 por 100 manifestaron no poseer ocupación determinada; peonaje, el 18 por 100; trabajadores de los servicios, 15,3 por 100; tareas agrícolas, 2 por 100.

Del contingente de emigrantes hispanos a Ultramar, en las ocupaciones declaradas, el grupo de menores de quince años y mujeres sin profesión alcanza el 52,3 por 100; los trabajadores profesionales, técnicos y asimilados, el 15,8 por 100; los trabajadores industriales y peones no incluidos en otros grupos, el 12,7 por 100; del sector agropecuario, el 4,4 por 100.

Ordenadas según valor del coeficiente, por 1.000 habitantes, las 10 provincias españolas que han tenido mayor número de emigrantes permanentes asistidos a países europeos, son las siguientes: Orense, La Coruña, Pontevedra, Granada, Cáceres, Salamanca, Jaén, León, Lugo y Badajoz.

Con referencia a la emigración con destino a naciones no europeas, las 10 provincias hispanas con mayores contingentes son: Santa Cruz de Tenerife, Madrid, Orense, Pontevedra, Barcelona, La Coruña, Vizcaya, Oviedo, Sevilla y Las Palmas.

A través del Instituto Español de Emigración se repatriaron, procedentes de países de Europa, 206 trabajadores españoles, que vinieron, principalmente, de Suiza, República Federal Alemana, Francia, Reino Unido y Bélgica, precisamente en dicho orden de mayor a menor número.

En cuanto a la repatriación de ultramar, en la forma asistida que venimos aludiendo, alcanza la cifra de 308. Cuba y Brasil son los dos países, por dicho orden, de donde procedían las mayores cifras de trabajadores repatriados.

Claudina Prieto Yerro

INSTITUTO ESPAÑOL DE EMIGRACIÓN, *Emigración española asistida. Estadística del primer trimestre 1977* (Madrid, Ministerio de Trabajo, 1977), 46 págs.

En la presente recensión haremos breve estudio a través de la habitual contemplación de las variables de la estructura de la emigración, asistida por el Instituto Español de Emigración, correspondiente a países de destino, provincias españolas de su procedencia, sexo, profesiones y repatriaciones. Al propio tiempo realizaremos la división clásica de los dos grupos de emigrantes, en razón de destino, europeo y extraeuropeo.

En el primer apartado, correspondiente a emigrantes permanentes asistidos que se dirigen a países europeos, siempre refiriéndonos al primer trimestre del año 1977, se consignan las cifras relativamente modestas, como la de 4.654 personas que figura como total de emigrados. Suiza y Francia, por este orden, son las naciones que acogen a mayor número de compatriotas.

En lo que atañe a naciones no europeas emigraron, a través del Instituto Español de Emigración, 771 españoles. Los países que recibieron mayor número son, por su orden, las siguientes: Venezuela, Estados Unidos, Canadá, Colombia y Brasil.

Por lo que se refiere al indicador de la provincia de procedencia del emigrante, ocupan los primeros lugares, por el orden que las consignamos, las siguientes: La Coruña, Las Palmas, Orense, Málaga y Badajoz, en cuanto a emigrantes con destinos europeos.

Si nos fijamos en nuestra emigración a Ultramar, las provincias con mayor número de emigrantes son Madrid, Santa Cruz de Tenerife, Orense, La Coruña y Badajoz.

En el habitual desglose por sexos, los emigrantes españoles se indica que fueron: varones, 4.353; mujeres, 301.

En la publicación no figura el desglose por sexos de la emigración asistida con destino a Ultramar.

Habida cuenta de las profesiones, o clasificación de los emigrantes a Europa en base de sus ocupaciones en España, se registra, por el orden que más abajo indicamos, la prioridad de grupos profesionales: artesanos y trabajadores industriales, peones no incluidos en otros grupos; agricultores, pescadores, cazadores, trabajadores forestales y asimilados; trabajadores de los servicios, los deportes y las diversiones.

Del colectivo de los emigrantes a Ultramar predominan los siguientes grupos profesionales: trabajadores profesionales, técnicos y asimilados;

mujeres sin profesión y niños menores de quince años; artesanos y trabajadores industriales, peones no incluidos en otros grupos.

En el capítulo de repatriación, las verificadas por el Instituto Español de Emigración, en dicho trimestre, son 19, procedentes, principalmente, y por el orden que se expresa, de Suiza, República Federal Alemana y Reino Unido.

En las vertientes que se refieren a repatriados asistidos, procedentes de naciones no europeas, éstas fueron 63. Los mayores números de repatriados corresponden a los procedentes de Cuba y Brasil, por dicho orden.

Sería muy conveniente a la investigación sociológica conocer, aproximadamente, el número de emigrantes y repatriados sin la intervención del Instituto Español de Emigración, esto es, la emigración clandestina, y la repatriación por cuenta propia.

En el Registro Central de Emigrantes constan, al final de marzo de 1977, 16.424 solicitudes pendientes para emigrar al exterior. De éstos, 15.627 varones. Estas son, por su orden, las provincias con mayor número de solicitantes: Madrid, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Orense y Murcia.

Claudina Prieto Yerro

JAMOULLE, MICHELINE, y JADOT, FRANCIS: *Licenciement et démission pour motif grave. Faculté de Droit, d'Economie et des Sciences Sociales de l'Université de Liège*. 1977; 248 págs.

Frente a la idea global del ordenamiento jurídico de proteger la estabilidad en el empleo, se coloca como factor en cierto modo extraño a aquella, la ruptura brusca del contrato de trabajo por motivo o falta grave. Sobre esta base, resaltan los autores de la obra que ahora se recensiona, la gran importancia que tiene el estudio de la ruptura del contrato, así como el de los límites en que éste debe moverse dentro del marco general de las relaciones individuales de trabajo. La importancia aumenta si se tiene en cuenta que la ruptura brusca del contrato por motivo grave adolece de una escasa acogida normativa en el ordenamiento jurídico, que es subsanada por la jurisprudencia. Son las normas jurisprudenciales las que rigen y delimitan el ejercicio de este derecho de rescisión unilateral. Prescindir del estudio jurisprudencial en esta materia se señala supone imposibilitar el análisis jurídico de la ruptura por motivo grave.

Su naturaleza jurídica es analizada desde una perspectiva general y bajo una vertiente tripartita. En primer lugar, como acto jurídico proviniente bien del empresario, bien del trabajador, de carácter unilateral al producir efectos con independencia de la aceptación de la otra parte, parcialmente formal e irrevocable, sin que por lo demás posea relevancia el hecho de que el acto de ruptura adolezca o no de un vicio de la voluntad. Conforme al derecho belga, señalan los autores, la teoría de los vicios de la voluntad debe permanecer extraña a la ruptura por motivo grave.

Como sanción son examinadas de manera escueta las posiciones doctrinales que le asignan, bien naturaleza disciplinaria, bien naturaleza civil, siendo ésta última la que en opinión de los autores caracteriza al acto de ruptura del contrato por motivo grave. En tercer lugar, como modo de disolución del contrato, efecto esencial de este acto jurídico de carácter sancionador.

La calificación jurídica de la decisión del contrato por motivo grave se completa con el estudio del fundamento de la ruptura, lo que a su vez viene condicionada por la propia noción de lo que se entienda por motivo grave como causa jurídica de la ruptura. Se completa asimismo con unas consideraciones sobre lo que los autores denominan motivo grave de naturaleza convencional (enumeración contractual o reglamentaria de las faltas graves que permiten al empresario o al trabajador resolver bruscamente el contrato sin previo aviso) y su relación con el carácter imperativo del sistema legal, que evolucionando hacia posiciones cada vez más rígidas, fue reforzando paulatinamente la posición del juez en la apreciación y valoración de las faltas, restando así efectividad a la existencia de una enumeración convencional. El examen de la concepción general de la ruptura por motivo grave, termina con un estudio comparativo de ésta con otras formas disolutorias del contrato.

Con una finalidad práctica se contempla la ruptura por falta grave, entre otros, en el ámbito del contrato de formación profesional, de embarco, de trabajo doméstico, de representación comercial, en aquellos celebrados por extranjeros y los de carácter interino o provisional, así como los casos en que el contrato venga afectado de un término extintivo o tenga una duración determinada, sea a prueba o definitivo, o su ejecución esté en suspenso, y, finalmente, siendo el contrato de duración indeterminada, ocurra la falta grave durante el período de preaviso.

El pasaje más decisivo e importante de esta obra, lo es sin duda el que contempla el tratamiento jurisprudencial de la noción del motivo grave bajo la dualidad de vertientes abstracta y concreta, llenándose así el vacío legal existente a este respecto en la legislación. Los jueces poseen

un poder soberano para apreciar el carácter de gravedad de las faltas contractuales: el motivo grave lo constituye aquel que el juez aprecie y declare como tal.

Abstractamente ha sido definido el motivo grave de manera unánime por la jurisprudencia de manera global y general como «la inejecución reprochable del contrato tan grave, que hace imposible la continuación de las relaciones contractuales sea hasta el cumplimiento del término, sea hasta la expiración del preaviso o del período de protección de ciertos trabajadores»; definición que es puesta en relación con una serie diversa de actuaciones (tales como actos de la vida privada del trabajador, actos anteriores o coetáneos a la celebración del contrato, actos realmente cometidos o simplemente pensados, etc.) en orden a determinar hasta qué punto y en qué circunstancias pueden éstas tener carácter grave, determinando así la ruptura brusca del contrato.

Con esta finalidad, y ya de manera concreta, deben los jueces valorar y apreciar aquellas conductas y actuaciones de trabajadores y empresarios que respondan a la calificación abstracta previamente elaborada. De esta manera, la función de la jurisprudencia se dirige no sólo a interpretar los textos legales regulando el ejercicio del despido por motivo grave, sino que tienen también aquella otra, si cabe más importante, de crear de manera sistemática y armónica normas particulares allí donde no se haya pronunciado el legislador. En apreciable labor de gran utilidad práctica, se recogen numerosas y variadas decisiones jurisprudenciales sobre una larga serie de faltas (por encima de las cuarenta). Usando de la terminología penal refieren circunstancias «atenuantes» y «agravantes» extraídas de la propia realidad jurisprudencial como criterios tendentes a confirmar o no en sus instancias últimas el carácter de gravedad de las faltas.

Por otra parte, las modalidades en que la ruptura por motivo grave debe ser sustanciada, vienen materializadas en dos exigencias legales. La primera, que la ruptura debe proceder en un tiempo determinado, lo que lleva a examinar el punto de partida del plazo para resolver. Este depende, en principio, de la determinación o toma de postura que adopte el sujeto facultado para romper el contrato, lo que a su vez se hace depender de dos circunstancias: del momento en que la falta ha sido cometida y del momento en que hay constancia del motivo grave.

La segunda, en que los motivos en los que la ruptura se basa, tengan que ser notificados a la otra parte, exigencia que lleva necesariamente al estudio de la propia notificación, fundamentalmente en lo que toca al contenido forma y lengua en que aquella debe venir expresada.

El control judicial de la licitud de la ruptura, así como las consecuen-

cias jurídicas contractuales (obligaciones y cargas que dentro del ámbito contractual recaen en la esfera del autor de la ruptura o bien en la de la otra parte) y extracontractuales (fundamentalmente en lo que se refiere al campo de la Seguridad Social: prestaciones por desempleo y jubilación anticipada) derivadas del hecho de que la ruptura se considere regular o irregular (porque el juez no reconozca el motivo grave alegado como tal, o bien porque no se hayan respetado las formalidades exigidas en el procedimiento de ruptura), son cuestiones que los autores analizan en extensión y profundidad como integrantes de la situación jurídica posterior a la ruptura, objeto de examen del último capítulo de esta obra, cuya lectura se recomienda.

Germán Barreiro González

JORDANA DE POZAS, Luis: *Ser, vida y muerte del Excmo. Sr. D. Alvaro López Núñez* (Madrid, ARACMP, núm. 54, 1977), 18 págs.

Alvaro López Núñez, sociólogo leonés, hijo de un ilustrado y literato procurador de los Tribunales, de La Bañeza, es objeto, en el marco de las disertaciones necrológicas, en los tributos que a la memoria de sus antiguos académicos organiza la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, de la disertación, cuyo texto recoge el volumen que comenta la presente reseña, a cargo del miembro de dicha institución, profesor Luis Jordana de Pozas, pronunciada en la correspondiente sesión ordinaria celebrada por la entidad. Entendemos que se trata de sentidísimo discurso homenaje, pleno de respeto y admiración, en torno a la persona del que fuera uno de los maestros del biógrafo.

Jordana de Pozas recuerda que el concepto cristiano, operativo y profundo, el binomio caridad-justicia, se interpreta, por López Núñez, como fórmula transitoria, pues el ideal, aquello a lo que hay que ir, es que la caridad no sea alternativa de la justicia, sino la inspiradora de la justicia, y la justicia, la ejecutora de la caridad.

El académico biógrafo señala que su biografiado, secretario del Instituto de Reformas Sociales, prepara, en colaboración con José Maluquer y Salvador, el proyecto de Ley de 27 de febrero de 1908, fundadora ésta del Instituto Nacional de Previsión, entidad de la que entró a formar parte y en la que despliega importantes actividades de investigación, creación y docencia.

El sociólogo biografiado destaca, asimismo, en la condición de apóstol

de los desvalidos. Observa Jordana de Pozas que como consecuencia de una desgracia familiar, ocurrida en la persona de una de las hijas de López Núñez, éste consigue generar, junto con el natural sentimiento que es imaginable, la fecundísima labor que durante tantos años desarrolla a favor de los sordomudos y, por extensión, de los ciegos y demás inválidos, investigando sus problemas, sintiendo sus dolores y afanándose por encontrar solución para unos y otros. El académico leonés da a conocer autores y métodos ignorados o dados al olvido, favorece la creación de instituciones y colegios dedicados a ellos, al propio tiempo que participa, desinteresada y abnegadamente, en el gobierno y auge de los mismos.

En la publicación que comentamos también se hace somero análisis de las actividades políticas de López Núñez, cofundador del Grupo de la Democracia Cristiana, que inspiran los Cardenales Victoriano Guisasaola y Menéndez primero y Angel Herrera Oria después. En opinión del biógrafo, aquél busca una norma práctica de conducta en su doctrina de inhibición, que consiste en resistir la influencia del medio y reservar, para tiempos mejores, cuya realidad futura se contempla de presente, la fuerza actual de que López Núñez estima existe clara conciencia. Doctrina de la inhibición que no concebía sino considerando que el medio en que vive es dañino, y su reforma, difícilísima.

Bien se advierte que esto no significa que el biografiado deseara el total aislamiento, refugiarse en su torre de marfil. Lo que el sociólogo académico busca es una fórmula práctica de conducta. Doctrina que le permitirá, sin aislarse del todo, sí hacerlo en cierta forma y medida. No desparramar las fuerzas inútilmente. Al contrario, mantenerlas y guardarlas para días que, precisaba el interesado, su realidad futura se contemple en presente, para días en los que el medio hostil se haya transformado o incluso desaparecido.

El académico biógrafo cuida mucho la exposición de la obra bibliográfica de López Núñez. La lista de libros y folletos que inserta contiene 68 referencias. Cifra de fichas bibliográficas que parece buen indicador de la densidad de una de las actividades del conjunto de su ingente e infatigable tarea, puesta de manifiesto, por otra parte, en forma tan brillante como es habitual en el autor de la publicación que se comenta.

Germán Prieto Escudero

LEISTNER, Georg: *Der Streik im öffentlichen Dienst Frankreichs. (La huelga en el servicio público francés.)* Carl Heymanns Verlag KG. 1975; 203 páginas.

La obra objeto de comentario constituye un estudio de la huelga en el servicio público francés, bajo la consideración especial del desarrollo y evolución histórica del derecho de huelga y del derecho de sindicación.

Analizando el autor en primer lugar la situación general del servicio público en Francia, examina, a modo de excursio, las debatidas nociones de funcionario público y servicio público que encuentra faltas de precisión y seguridad, pasando con posterioridad a la exposición sobre el desarrollo y evolución histórica del derecho de huelga y del derecho de sindicación.

Es durante el período histórico que el autor califica de etapa prerrevolucionaria, donde surgen ya los primeros conflictos propiamente laborales contra los monopolios dominantes, dictándose en el año 1539 la primera ordenanza prohibitiva de la huelga y de la coalición obrera. La conflictividad social como realidad seguiría, sin embargo, hasta llegar a las puertas de la revolución, agravada por el hecho de que la naciente industrialización no armonizaba con el sistema laboral existente.

Si bien el sistema monopolista es en gran parte superado al proclamarse con Luis XVI la libertad de trabajo mediante el «Edicto Turgot», lo cierto es que su poca eficacia práctica, la aparición de disposiciones contrarias y la prohibición que en aquél se contenía sobre la facultad de coalición obrera, produjo el efecto de volver a la situación anterior, que, no obstante, fue de corta duración por cuanto los principios ideológicos en los que se venía fraguando la Revolución, los hacía incompatibles con un sistema corporativo.

El ideal básico de la libertad que la Revolución preconiza alcanza al ámbito del trabajo con el «Decreto d'Allarde» y la «Ley Le Chapelier» (ambas disposiciones de 1791). Esta última, en base a una interpretación exagerada del individualismo que, por otra parte, temía un retroceso a la situación corporativa anterior, excluye cualquier tipo de acción colectiva, prohibiendo la libertad de coalición, que, sin embargo, es posteriormente permitida por la Ley de mayo de 1864, forándose al mismo tiempo la libertad de huelga. Pieza clave la constituye, sin embargo, la «Ley Waldeck-Rousseau» de 1884 que reconoce la legalidad de los sindicatos, apareciendo al mismo tiempo movimientos que reclaman un «sindicalismo administrati-

vo», surgiendo así y paulatinamente verdaderos sindicatos de funcionarios bajo el nombre encubierto de «associations de fonctionnaires».

Como medio de acción y reivindicación colectiva, se suceden los conflictos sobre todo a partir de la huelga de correos en 1904, sumiendo durante décadas realidad social y normativa jurídica en una total desarmonía que en parte va a desaparecer acabada la II Guerra Mundial. El gobierno muestra una constante oposición a los sindicatos y a las huelgas de funcionarios hasta la I Guerra Mundial. Finalizada ésta, crece de nuevo el movimiento sindical en el sector público al que se le presta paulatino reconocimiento, no, sin embargo, sin altibajos. De destacar en este período es la Ley de 15 de octubre de 1940, fuertemente restrictiva a la creación de asociaciones profesionales de funcionarios y gran impulsora del principio de la continuidad de los servicios públicos, todo lo que determinó, hasta 1945, la adopción de diversas sanciones de tipo penal y disciplinario para los participantes en huelgas en el sector público.

La valoración de la huelga en el servicio público sufre una profunda transformación una vez finalizada la II Guerra Mundial, propiciada por la consagración constitucional del derecho de huelga el 27 de octubre de 1946, consagración mantenida por la Constitución posterior de 4 de octubre de 1958 durante la V República. Este reconocimiento constitucional fue decisivo para el desarrollo de una nueva orientación jurisprudencial tendente a hacer extensible este derecho de huelga también a los funcionarios públicos, sobre todo a partir del célebre dictamen Dehaene en 1950, que conformaría en gran manera las decisiones posteriores del Consejo de Estado.

Examinada la evolución histórico-jurídica de la huelga en general, y en particular en el sector público, emprende el autor la tarea de analizar el derecho vigente, en primer término y de manera breve en lo concerniente al sector privado, para con posterioridad y de manera mucho más amplia, pasar a su tratamiento en el sector público.

Con la nueva situación, nacida una vez acabada la II Guerra Mundial, aparecen las primeras prohibiciones legales de la huelga en el sector público, concretamente para los miembros de la policía, así como para los pertenecientes a las Compañías Republicanas de Seguridad. La falta, sin embargo, de regulación legal completa que desarrollase el ejercicio del derecho de huelga de los servidores públicos reconocido constitucionalmente, produce el hecho de que las fronteras de su admisibilidad y ejercicio, cuando el legislador no se ocupe suficientemente de ellas, se determinen a través del Consejo de Estado, el cual va adoptando paulatinamente una solución intermedia entre las soluciones liberales extremas y aquellas otras fuerte-

mente restrictivas, apoyándose para esto bien en el instituto del ejercicio abusivo del derecho, bien en ejercicio del mismo que se estime como contrario a las necesidades del orden público.

Al objeto de garantizar la permanencia de la actividad del Estado, el principio de la «continuidad de los servicios públicos», que no posee ya una absoluta primacía, permanece, sin embargo, vigente en su aplicación. El Consejo de Estado confirma la capacidad del ejecutivo (materializada en el ministro correspondiente al sector en conflicto) de dictar disposiciones tendentes a restringir a determinados funcionarios el ejercicio del derecho de huelga con el fin de asegurar el mantenimiento esencial y básico de los servicios. Asimismo puede el ejecutivo prohibir el ejercicio del derecho de huelga a un determinado sector de funcionarios, cuando aquélla impida de forma sustancial la actuación del gobierno, dañándose así seriamente el orden público.

Por otra parte, las restricciones a la huelga en los sectores públicos quedan también sometidas a iguales principios que los imperantes en el sector privado: deberá ser una cesación colectiva del trabajo en apoyo y defensa de reivindicaciones e intereses profesionales, quedando consiguientemente fuera de la legalidad las huelgas de carácter político y cualesquiera otras modalidades de huelga que no se adapten a este modelo (huelgas de celo, rotatorias, etc.).

Las decisiones del poder ejecutivo, quedan, sin embargo, sometidas al control judicial. Se controla y examina judicialmente caso por caso (interesante a este respecto es el «juicio Lepouse», que recoge el autor) las restricciones, limitaciones o prohibiciones del ejercicio del derecho de huelga de los funcionarios, siempre bajo la consideración de que las actividades sean esenciales para la continuidad del funcionamiento del servicio público.

Aparte de las referentes a los miembros de las Compañías Republicanas de Seguridad y a la policía ordinaria, existen y se van creando paulatinamente, regulaciones específicas prohibitivas o restrictivas del ejercicio del derecho de huelga, como por ejemplo las relativas a ciertos sectores de la administración penitenciaria o de la administración de justicia.

En esta línea legislativa es de destacar la Ley 31-7-1963, de dificultoso nacimiento, que representa por primera vez, después de varios proyectos malogrados, la regulación de determinados aspectos de la huelga en el servicio público. Contenido (que, junto a otras disposiciones, figura completo al final de la obra a manera de apéndice) y ámbito personal de aplicación se examinan de manera crítica y profunda por el autor, quien recoge otras leyes restrictivas del ejercicio del derecho de huelga nacidas con posterioridad a la de 31-7-1963, terminando su completa exposición his-

tórica y legislativa de la huelga en el servicio público francés con un breve análisis de la doctrina jurisprudencial nacida a la luz de la Ley 31-7-1963, así como con el propio sobre la posibilidad del requerimiento obligatorio al servicio como limitación al ejercicio del derecho de huelga.

Germán Barreiro González

MIGUEL RODRÍGUEZ, Jesús-Manuel de (y otros): *Planificación y reforma sanitaria* (Madrid, CIS, 1978); 486 págs.

Del libro, editado bajo el patrocinio del «Centro de Investigaciones Sociológicas», que vamos a reseñar, hacemos subjetiva selección de los tres trabajos de mayor interés, a los que se limitan, consecuentemente, nuestros modestos comentarios.

En «Características cualitativas de la actividad médica», Joan Campos i Avillar, Jordi Gol i Gurina y J. Jesús Moll i Camps formulan las siguientes conclusiones: Lo que el enfermo espera del médico, de la medicina y de los servicios asistenciales es la solución de su problema fundamental, la enfermedad. Estos son los dos grandes tipos de actitud del usuario para con la organización sanitaria y médicos. Actitud pasiva dependiente, incluida en las situaciones en las cuales el médico adopta actitudes paternalistas, características de las sociedades subdesarrolladas, que desaparece cuando aumenta la capacidad crítica y las posibilidades de defensa de los propios derechos. Actitud pasiva agresiva, consecuencia inevitable de los sistemas de asistencia asalariada e inoperante.

Actitudes, ambas, con el común denominador de la falta de protagonismo del usuario, que tiende a esperar y a reclamar soluciones que no impliquen esfuerzo personal; la falta de educación de la personalidad, la carencia de información sanitaria correcta, la ideología de la sociedad de consumo y la complicidad del médico constituyen los indicadores determinantes.

En el capítulo «Alternativas de la seguridad social en un plan de reforma sanitaria», Felip Soler Sabarís presenta una serie de distintas y minuciosas opciones para la seguridad social española que, aduciendo que la situación de la sanidad hispana tiene organizada la medicina de cara, únicamente, a las vertientes curativa y de urgencia que permita la recuperación laboral inmediata, con incremento considerable en las construcciones de carácter administrativo, en detrimento de los centros sanitarios, con el consiguiente descrédito de la asistencia médica colectivizada. En abono de

su tesis esgrime, el autor, el auge actual del Seguro Libre de Enfermedad, con 291 sociedades anónimas y 78 mutualidades que se reparten 8.500.000 asegurados, que pagan 2.500 millones de pesetas por año.

Antonio Ugalde y Sara McLanahan, en «Política, programación e implementación: Hacia una sociología de la salud», no se refieren a la realidad española, sino a las correspondientes a Estados Unidos de América y Honduras. Señalan que en ambos países existe gran divergencia entre las políticas enunciadas en leyes y planes y la implementación de las mismas. Advierten que los legisladores, atendiendo a intereses políticos, prefieren crear una vaguedad en la ley que es el principio de su propia debilidad. En Honduras la profesión médica influye más directamente sobre el Ministerio, sin necesidad de controles legales. Las grandes masas campesinas hondureñas, así como las grandes masas de la población norteamericana carecen de canales adecuados de acceso a los centros decisorios y no pueden, por tanto, exigir el cumplimiento de los planes. La conclusión de los autores consiste en afirmar que no es posible el cambio sin enfrentarse con la realidad política de cada sociedad.

Para concluir nuestro comentario debemos agregar que en el libro se contienen artículos de índole dispar, de muy diversa naturaleza. Deseamos que colmen el esfuerzo realizado por el Centro editor y las intenciones que el mismo se propusiera al proyectar el trabajo que, por otra parte, nadie podrá discutirle su interés y actualidad.

Claudina Prieto Yerro

MINISTERIO DE TRABAJO: *Coyuntura laboral, 1973-1976* (Madrid, Ministerio de Trabajo, 1977); 36 págs.

Interesantes son las verificaciones de los salarios medios nacionales por persona, reales; es decir, deflactados con el índice del coste de la vida, conjunto nacional, calculado por el INE. Los porcentajes habidos son los siguientes: año 1974: 7,3; 1975: 6,8; 1976: 5,6. El índice global, acumulativo, en los tres años, representa el 19,7 por 100.

En el número de accidentes de Trabajo ocurridos en España se advierte ligera mejoría, cierta regresión, aunque inconstante, tanto en el total de accidentes de trabajo como en el número de estos que resultan mortales. Veamos el detalle numérico: Total de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: 1973: 1.181.218; 1974: 1.188.617; 1975: 1.102.341; 1976: 1.063.900. Mortales: 1973: 1.761; 1974: 1.700; 1975: 1.589; 1976: 1.601.

La evolución de los convenios colectivos, en dicho período cuatrienal se refleja en variaciones anuales porcentuales, que tiene las cuantificaciones que se indican, en cada una de las variables que asimismo se enuncian: Número de convenios: 1974: 1,3; 1975: —25,1; 1976: 42,4. Número de trabajadores: 1974: 19,6; 1975: —32,0; 1976: 80,7.

Con motivo de la crisis energética, la aceleración del paro tiene en España caracteres de extrema gravedad, que se reflejan, para el período tantas veces aludido, en las siguientes escalas de variaciones anuales, expresadas en porcentajes: 1974: 1,0; 1975: 71,6; 1976: 48,2.

La obra orienta sobre la importancia que van adquiriendo los conflictos colectivos en España, a través de la serie porcentual, que transcribimos a continuación, de las variaciones anuales en el lapso en cuestión: 1974: 145,9; 1975: 37,8; 1976: 1.173,1. El total acumulativo de los tres años alcanza, precisamente, el 1.360,8 por 100.

El autor del opúsculo que comentamos consigna las variaciones anuales de los trabajadores extranjeros en España, mediante los porcentajes siguientes: 1974: 8,3; 1975: —10,9; 1976: 7,2.

En 1976, la emigración española asistida, cifrada en términos relativos, refleja el descenso del 9,5 por 100, aunque en términos absolutos todavía tiene relevancia, puesto que alcanza a las 112.775 personas, sumados nuestros emigrantes a Europa, ultramar y de temporada a Francia.

En la seguridad social, las variaciones, en porcentajes anuales, de las cotizaciones, se configuran así en dicho período: 1974: 25,1; 1975: 34,7; 1976: 22,1.

Las prestaciones de la seguridad social experimentan aumentos anuales cifrados en los porcentajes que se expresan: 1974: 24,5; 1975: 30,2; 1976: 21,3.

La instantánea de la situación laboral se refleja, para 1977, mes de junio, con los siguientes indicadores: Paro: ligeramente ascendente; prestaciones de desempleo: escasa variación; conflictos laborales: disminución; emigración: descendente; trabajo de extranjeros: descendente.

Como resumen de nuestro modesto juicio crítico debemos indicar que publicaciones de la índole de la que comentamos son, desde luego, de gran utilidad para sociólogos y demás estudiosos de la problemática socioeconómica española, puesto que contienen datos secundarios de la mayor significación, que en este caso concreto revelan datos recientes de temas de la trascendencia, en ciencias sociales, que representan las variables de salarios, convenios colectivos, conflictos colectivos, emigración y seguridad social, en sus diversas ramas básicas.

Claudina Prieto Yerro

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Condiciones de empleo y trabajo de los trabajadores intelectuales* (Ginebra, OIT, 1977); 120 págs.

En la serie, pragmática, de publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo, la que se comenta en la presente recensión destaca, en su parte introductiva, que el Consejo de Administración de la OIT, en su Reunión 203, de mayo-junio 1977, acordó convocar la Reunión tripartita sobre las condiciones de empleo y de trabajo de los productores intelectuales, a cuya consecuente información se contrae el texto del volumen.

Se insiste en el libro que comentamos en la observación de que los trabajadores intelectuales asalariados tienen, en la sociedad moderna, lugar preponderante y en progresivo avance. Por tanto, las comunidades deberán prestar especial atención a los anhelos de estos trabajadores que, en esa calidad, tienen reivindicaciones legítimas que presentar. La descripción de los medios de que disponen para contribuir a determinar sus condiciones de empleo, y después el examen, de sus fundamentales problemas laborales y de carrera, así como, por último, lo que atañe a sus condiciones de trabajo, forma acopio de datos secundarios que permiten adentrar adecuadamente, en lo esencial, para que las específicas aspiraciones tengan mayor viabilidad.

En el mundo laboral y dentro del marco de la negociación colectiva, las profesiones laborales constituyen, sin duda alguna, tema principal. Se destaca que algunos grupos profesionales siguen dando preferencia a las consultas o discusiones informales con la dirección, en atmósfera de intercambio razonable de opiniones sobre cuestiones de personal, profesionales; y otros aceptan, directamente, para cuyo fin se organizan adecuadamente, las condiciones de la negociación colectiva en estructura de poder.

En la publicación se subraya el hecho de que surgen organizaciones que asumen cuanto preocupa en el orden profesional de las aludidas categorías de personal. Al propio tiempo que se definen sus intereses económicos. Y se agrega que en reciente encuesta, sobre la sindicalización de los especialistas técnicos que ejercen funciones de dirección, ha revelado que, en considerable proporción, los entrevistados parece que consideran que la doble pertenencia a organismos profesionales y a sindicatos es fundamental para conservar su posición y adquirir más fuerza. Sin embargo, aún subsiste cierta incompatibilidad entre la defensa de los intereses profesionales y el sindicalismo más radical, pero cada vez se consideran más esenciales ambas funciones, utilizándose, el proceso de negociación,

para que las reivindicaciones estrictamente profesionales sean las únicas que se promuevan.

La UNESCO, recuerda la publicación, dedica un programa sobre convenio internacional de convalidación de estudios, títulos y diplomas de educación superior y de investigación en todas las naciones. Se pretende que el reconocimiento de un título implique aceptación por las autoridades competentes y la concesión, a su titular, del derecho a proseguir estudios y a ejercer la profesión de titulación obtenida.

En el volumen, cuyo comentario concluimos, se advierte que el trabajador intelectual o profesional sufre, por un lado, presiones internas, como las que implican las exigencias que él mismo se impone, a medida de sus propias aptitudes y de su escala personal de valores; por otra parte, las presiones exteriores, comunes a todos los trabajadores, que en aquéllos la señalización de cometidos será más general, dejándosele en libertad para idear sus propios métodos de ejecución. No hay que olvidar que el empleado con mando superior arriesga su reputación profesional en cada tarea que realiza. Además de las presiones cualitativas, los ejecutivos están apremiados por el tiempo y por la escasez de medios y personal en que descansar de aquellas realizaciones secundarias que no les correspondía realizar y que, con frecuencia, se ven obligados a hacerlo.

Germán Prieto Escudero

PALLOIX, Christian: *Travail et production* (París, François Maspero, 1978); 134 páginas.

Christian Palloix configura, del siguiente modo, el conjunto de características del proceso de internacionalización: primero, la internacionalización del ciclo del capital en sus formas funcionales, la internacionalización de las fracciones de capital y la internacionalización del capital como rendimiento social; segundo, la internacionalización de las actividades industriales con segregación de las ramas a escala internacional; tercero, la internacionalización de las normas de producción y de trueque o cambio.

En el volumen que comentamos también se aborda el tema de las empresas multinacionales, entendiéndose, en su global perspectiva, que es preciso que se planteen y analicen las siguientes vertientes: la función de la empresa multinacional en el reparto internacional del excedente; el problema del impacto de las empresas multinacionales sobre el sistema

de los precios internacionales; transferencias de las tecnologías por las empresas multinacionales y distribución internacional, una vez más, de las plusvalías; empresa multinacional y regulación internacional del capitalismo, para la debida reglamentación de las distribuciones o repartos.

Palloix, asimismo, trata la cuestión del sistema productivo en su relación con los movimientos de capital, apresurándose a destacar la paradoja del análisis marxista relativa a la dualidad del movimiento del capital.

Efectivamente, Karl-Heinrich Marx expone un análisis del modo de funcionamiento del capitalismo que toma prestado del bagaje conceptual que pertenece, en realidad, a mundos distintos: por un lado, del ciclo del capital social donde se explica la puesta en valor o valorización; de otra parte, los esquemas de la reproducción sencilla o extensión del capital social.

Palloix propone, al efecto, una solución a esta dualidad que muestra que el proceso de producción inmediata era la unión de un proceso de la valorización, así como un proceso del trabajo.

El autor precisa los tres grandes espacios concernientes a la división internacional capitalista del trabajo:

Primero considera el de las formaciones sociales hegemónicas, que es el espacio que forman los países que dirigen y controlan la reproducción del proceso del trabajo industrial. Naciones entre las que sitúa, principalmente, a Estados Unidos, República Federal Alemana y Japón.

El segundo espacio se constituye por formaciones sociales que juegan una función global de indeterminación en la reproducción internacional. Espacio que estima con doble vertiente: por un lado, formaciones capitalistas avanzadas, entre las que se cita a España, Francia e Italia; por otra parte, formaciones sociales capitalistas subdesarrolladas.

El tercer peldaño lo constituyen, opina el autor, formaciones sociales subdesarrolladas, pero que sufren la extensión del proceso de trabajo industrial o que aún no se encuentran afectadas por dicha extensión.

Palloix señala que, gracias a las importantes unidades industriales en actividades como las de la siderurgia, petroquímica, automóvil, etc., ya en gran despliegue del sistema productivo, los siguientes países se liberarán pronto del subdesarrollo: México, Brasil, Argentina, Costa de Marfil, Gabón, Nigeria, el Mahgreb, Irán, India, Pakistán y Corea del Sur.

El volumen recoge los textos de las clases impartidas, por el autor, en julio-agosto de 1977, en la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de México.

Esta publicación, cuyo comentario concluimos, hace el número 208,

de la internacionalmente conocida *Petite Collection Maspero*, serie en la que figuran los nombres de algunos autores hispanos.

Germán Prieto Escudero

REY, Jesús: *Los cristianos en la lucha de clases* (Madrid, Ed. Mañana, 1977); 86 págs.

El autor trata temas tan interesantes como estos: los aspectos fundamentales del proceso de inserción de los cristianos en la lucha de clases; en qué consiste y cuáles son las raíces bíblicas del compromiso del cristiano en esta materia; coexistencia dentro de la Iglesia de las diferentes clases.

En el volumen que comentamos hay dos cuestiones muy llamativas, la histórica división de clases y la militancia de Jesús en partido político. Empecemos por la estratificación aludida:

A) Durante el régimen de esclavitud: a) clases principales: 1) esclavizadores, 2) esclavos; b) clases secundarias: 1) campesinos libres, 2) trabajadores manuales.

B) Durante el régimen feudal: a) clases principales: 1) señores feudales, 2) siervos; b) clases secundarias: 1) artesanos.

C) Durante el régimen capitalista: a) clases principales: 1) burgueses-capitalistas, 2) proletarios-obreros; b) clases secundarias: 1) terratenientes, 2) campesinos, 3) profesiones liberales.

De extraordinaria importancia es la aseveración, en apoyo de las investigaciones de S. C. Brandon, que hace Rey de que Jesucristo milita en el partido político «zelote», que rechaza la dominación extranjera y la idolatría al César romano. Militancia que él constata en los siguientes hechos: la entrada triunfal de Jesús en Jerusalén; el ataque de Jesucristo al Templo, con ayuda de sus discípulos, con derramamiento de sangre; Jesús hace referencia (LC 22, 36) a los preparativos de una sublevación; en el huerto de Getsemaní los discípulos de Jesús oponen resistencia armada; Jesús, ante las autoridades romanas, es acusado de agitador revolucionario, precisamente en la línea de los referidos «zelotes»; Jesucristo es ejecutado, entre dos «zelotes», en función de su carácter «revolucionario».

El autor entiende que la burguesía representa enorme poder sociopolítico, de carácter universal, puesto que se trata de clase social que ha realizado las tremendas y revolucionarias transformaciones siguientes: convierte a la sociedad en mundo de individuos, en suma abstracta, rompiendo los

lazos feudales; conduce a relaciones interindividuales de naturaleza monetaria; los intercambios, de todos modos, crean cierta socialización; la burguesía reduce a relaciones de dinero los valores más sagrados; la ciudad somete al campo; los países civilizados sojuzgan a los demás; la población se aglomera y la industria se centraliza; también se centraliza la política, con una sola frontera y legislación única.

Jesús Rey sostiene la tesis de que también la Iglesia Católica tiene en su seno modalidad de estratificación: En cualquier celebración «typical spanish» veremos en primera fila a la oligarquía de la región, con las primeras autoridades. Inmediatamente después encontraremos a miembros de la media burguesía, magistrados, catedráticos, etc. Después se colocarán los pequeños burgueses, pequeños comerciantes, maestros, etc. Seguirán los semiproletarios, asalariados de bajos ingresos, empleados, etc. Por último, cerrarán el cortejo, los proletarios, campesinos pobres y, sobre todo, las mujeres de estos últimos.

Sabido es que lord Juan-Emerico Acton pronuncia la célebre frase: «Todo poder corrompe, y el poder absoluto corrompe absolutamente.» Tópico que hace fortuna, especialmente sensible, aunque no válido, por más que se extienda en el sector cristiano.

Explica así el autor su postura. Si alcanzáramos el régimen ideal de la desaparición de las clases sociales, si no existiese el Estado, que precisamente nació para la defensa de los más débiles, de las clases populares, bien estaría sujetarnos a la tan cacareada filosofía de Acton. Sin embargo, bien sabemos que esto hoy no es posible. Decir, sin más precisiones, que el poder corrompe y que no vale la pena mancharse las manos en su ejercicio, significa renunciar a que el pueblo sea verdaderamente soberano, para que la clase que lo detenta lo perpetúe en sus manos.

Germán Prieto Escudero

