

Recensiones

BASELGA, S. J., Eduardo: *Estudios de sociología industrial*. Aguilar, Madrid, 1964; XX + 394 págs.

Este libro —afirma el autor en el prólogo— ha sido escrito con la idea de llevar a la mentalidad de los que dirigen, organizan o colaboran en la tarea de estructurar la convivencia social humana el interés por los problemas y soluciones que en este campo se han planteado.

Supuesta la estructura interna de la persona humana y su natural dimensión social —añade—, la convivencia es realidad que se impone como único camino para el logro de las posibilidades del hombre.

El texto se divide en quince capítulos agrupados en tres partes.

La primera parte —capítulos 1.º al 6.º— examina las cuestiones de carácter general, y así se comienza con el estudio de *Sociología y sociedad*, afirmando que en el siglo XX las dos magnitudes Estado-sociedad han crecido juntas en íntima trabazón. El Estado interviene cada vez más en las esferas de la vida social, y las fuerzas sociales organizadas influyen sobre las decisiones políticas.

Los grupos sociales, frente a éstos, se organizan para hacer valer sus derechos: partidos políticos, pero, sobre todo, grupos de influjo en la conformación de la voluntad estatal y de la Administración. La democracia quiere que el Estado se mantenga neutral y desearía que esta actividad de las asociaciones dejara de producirse en la sombra. Que existen, es real, con poderoso influjo, y que esto es legítimo parece claro, ya que dependen los grandes intereses que forman la estructura de la actual sociedad industrial. Estas nuevas sociedades industriales resultan complejos muy organizados, que tienden a cubrir todas las necesidades del hombre, sin permitirle, no obstante, el desarrollo de sus cualidades personales.

A continuación se estudia *Familia y sociedad*, afirmando que las funciones personales de la familia moderna se reducen a las relaciones mutuas entre los esposos y las relaciones con los hijos. Aunque el Estado no se mezcla en la vida íntima de la familia, ejerce un influjo decisivo en la solución de los vínculos que ataban a los padres al hogar.

Al examinar los *Grupos sociales*, se pone de relieve cómo cada hombre tien-

de a ser miembro de un grupo, con el que se identifica de algún modo y por el que se opone a otros grupos. La razón por la que se integra en el suyo es porque lo considera mejor, lo que le quita objetividad en sus posiciones. Los grupos afines logran fácilmente la unión.

El hombre metido en el grupo o reacciona contra el ambiente de éste o se deja influir por él. El grupo tiende a eliminar los tipos extremos, igualando a sus miembros.

El estudio de los *Problemas de población* comprende el análisis, en primer lugar, de la capacidad del suelo para admitir habitantes; en segundo lugar, de los problemas de los alimentos; en tercer término, el movimiento malthusiano; en cuarto lugar, de la posibilidad de la ayuda masiva a las zonas más depauperadas y, en último término, de la necesidad de incrementar las facilidades de emigración.

Bajo la rúbrica de *Problemas sociales*, se consideran brevemente temas tan interesantes como los de vivienda, pobreza, sufrimientos corporales, trabajo, emigración, incultura e irreligiosidad.

Y finaliza la primera parte con el examen de los *derechos* del hombre, que se estudian en base a la estructura objetiva de éste, con lo que se reconocen en él tres relaciones fundamentales, de las que nacen los derechos fundamentales e inalienables: de la relación con Dios nace el derecho de religión (culto a Dios, privado y público); de la relación consigo mismo, el derecho a la vida, libre elección del estado de vida, trabajo, propiedad privada, educación e instrucción, y de las relaciones con los demás nace el derecho al matrimonio, al salario familiar justo, a la seguridad y el derecho a ser escuchado y el derecho de asociación.

La parte segunda —capítulos 7.º al 14— comprende el estudio y crítica del capitalismo, y del socialismo y el examen de los grupos laborales y del sindicalismo.

El sindicato se define como la organización laboral de masas que trata de defender los intereses y derechos de sus asociados como fuerza activa de la producción.

Según se ha comprobado en la historia del sindicalismo, se han dado dos tipos claros de organizaciones si se atiende a su orientación en la acción: sindicatos de reivindicación u oposición, y sindicatos de colaboración. Esto no quiere decir que se hayan dado tan claramente definidos, ni siquiera en un mismo país o en un período determinado. Atendiendo fundamentalmente a su condición de respuesta a unas mismas circunstancias, han entremezclado ambas orientaciones conforme éstas lo exigían.

Y la parte tercera —capítulo 15— expone la *Doctrina positiva de la Iglesia*, afirmando que la aplicación de los principios que establezca la Iglesia afec-

tará al campo económico, político, laboral, etc., y en éstos deberán actuar los que directamente asumen la responsabilidad de intereses, pero conformando su proceder a los criterios básicos establecidos por la doctrina cristiana conforme al Derecho natural y a las exigencias de la dignidad humana.

En la exposición de la doctrina de la Iglesia se comienza resumiendo en unos puntos fundamentales las orientaciones más importantes que se encuentran en la doctrina social defendida por los Pontífices León XIII en la Encíclica *Rerum Novarum*, Pío X en la *Quadragesimo Anno*, Pío XII en los diversos discursos que pronunció, pero fundamentalmente en los de 1941 y 1944, y Juan XXIII en la Encíclica *Mater et Magistra*.

A continuación se examinan los distintos textos pontificios.

En conclusión, la obra comentada ofrece un indudable interés práctico, por los criterios y orientaciones que se contienen, con lo cual no sólo se facilita el conocimiento de los mismos, sino que también se brinda una norma de conducta en ciertos casos.

J. CARRASCO BELINCHÓN

CAMERLYNK, G. H., y LYON-CAEN, G.: *Précis du Droit du travail*, Paris, 1965, Dalloz; 553 págs.

Cuando en la parte final de la introducción los autores escriben: «El enemigo número uno del Derecho del trabajo es la abstracción y el esquematismo», y al principio de la obra afirman que «El Derecho del trabajo no es un derecho de esencias, sino de existencias»..., que el Derecho del trabajo debe «reelaborar sus esquemas continuamente», se está describiendo en síntesis el punto de partida, y, en realidad, el sentido de este nuevo *Précis*, que sustituye en la colección Dalloz al escrito por los profesores Rouast y Durand; muerto éste en 1960, Rouast publicó una puesta al día simplemente, y ahora (por razones de edad fundamentalmente, según él mismo nos dice) cede el puesto a otros dos profesores no menos conocidos que ellos.

La obra, que responde a esos puntos de partida, intenta ser coherente con los mismos y con su inmediata derivación: las características que desde su punto de vista tiene el Derecho del trabajo; es un «Derecho específico», con autonomía en todos los campos, con fuentes que le son privativas, y con una técnica propia. Es un «Derecho histórico y situacional», de carácter contingente («cada regla —nos dicen— ha nacido en un cierto contexto histórico que la explica y al que no sobrevive»); es un «Derecho de carácter progresivo», «en expansión (con unas líneas de separación inciertas con la Seguridad Social) y «un Derecho en vía de constante diferenciación». Junto a estas carac-

terísticas existen otras que se configuran, según los autores, como «contradicciones»: en el Derecho del trabajo «lo económico y lo social se oponen», el Derecho del trabajo tiene «carácter colectivo con una subsistencia de técnicas individualistas» y liberales; por último, el Derecho del trabajo «conoce una apreciable diferencia entre la teoría y la práctica».

No hay lugar ni ocasión para declarar debidamente por qué se ponen en tela de juicio estas afirmaciones, que, si bien reflejan hechos sociales relativamente ciertos, no pueden ser —tal como están formulados— puntos clave en la caracterización de una disciplina jurídica; en unos casos porque el hecho no es propio del Derecho del trabajo, sino del Derecho (admitamos que en aquél se acentúe el fenómeno y la conclusión es la misma) en otros casos, porque los puntos de referencia no caracterizan nada en sí mismos considerados.

Siguiendo en la línea de principio que se marcan, los autores exponen su sistema de estudio; para ello advierten al principio: que renuncian a «principios de clasificación fundados sobre construcciones jurídicas abstractas», «que intentan ofrecer una visión concreta de los problemas del mundo del trabajo situándolos en un contexto económico y sociológico, que intentan ofrecer en primer plano los problemas de actualidad que atraen al estudiante e interesan a los prácticos del Derecho y —finalmente— que en pro del valor pedagógico de la obra renuncian a opiniones personales, lo mejor para enjuiciar el éxito de su intento es exponer la sistemática del libro, que es la siguiente, delineada en grandes rasgos: «Introducción (Nociones preliminares, Desarrollo histórico, caracteres del Derecho del trabajo y fuentes).»

Parte primera. El trabajador: Formación y cualificación profesional; Adquisición y pérdida de la condición de trabajador. El contrato de trabajo, la prestación de trabajo, la remuneración; trabajadores en régimen especial; los «recursos» (jurisdicionados) para el trabajador.

Parte segunda. La empresa: Elementos y caracteres; El jefe de la empresa; Instituciones representativas del personal; Inspección y control administrativo de la empresa.

Parte tercera. La profesión: El Derecho sindical, los convenios colectivos, el derecho de huelga.

Si después nos detenemos en el contenido de los puntos claves sobre la materia en general, lo cierto es que no encontramos —como no podía ser menos— la misma respuesta a los puntos de partida, que la que creíamos en lo referido a la construcción sistemática. El Derecho del trabajo es el de los trabajadores asalariados que trabajen por cuenta y subordinación ajena: el Derecho del trabajo forma parte del Derecho privado con ciertas peculiaridades; sus fuentes tienen dos orígenes: unas de poder estatal, y otras la relación colectiva bilateral, la cual va ampliando su importancia y extensión. La pérdida y ad-

quisición de la condición de trabajador tiene un instrumento: el contrato de trabajo, cuyo declive es evidente, pero que tiene un amplio campo de acción (en lo referente al principio de condición más beneficiosa, etc.); la prestación del trabajo y la remuneración son temas tratados con cierta autonomía sistemática, aunque en realidad no son sino prestaciones derivadas del contrato que ya se estudió.

Por su parte, la teoría institucional de la empresa no llega a configurarse como definitiva; el trabajo en la empresa no reúne los caracteres necesarios para conseguir aquella configuración; el trabajador en la empresa está al servicio del empresario (jefe de la empresa). La empresa aparece configurada a base de un jefe, de un personal —que se expresa colectivamente (quizás sea ésta la parte más interesante) y una representación administrativa de control personificada en la Inspección de Trabajo.

El Derecho sindical inicia la tercera parte en la sistemática expuesta. El Derecho sindical supera los límites del Derecho del trabajo: sin embargo, es imposible comprender el desarrollo del Derecho social contemporáneo sin un estudio profundo del sindicalismo, deseo que es su principal protagonista: se estudia, pues, el movimiento sindical, su régimen jurídico y la acción sindical, estructuran el estudio de esta parte que va seguida por la consideración de los convenios colectivos y el derecho de huelga y los conflictos colectivos en general.

Este examen del libro, muy superficialmente realizado, como es lógico, no refleja grandes rasgos de originalidad; en el mejor de los casos, se observa que los temas básicos de la disciplina están tratados de un modo, además de sistemáticamente renovador, con una intención de agilidad realmente encomiable. Pero la sistemática y el método no logran realizar innovaciones realmente profundas: los puntos de partida y las conclusiones siguen siendo las mismas.

Finalmente, hay que hacer constar que el libro sigue siendo un clásico *Précis*, al que nos tienen acostumbrados los autores franceses; con todas sus cualidades: precisión, claridad de conceptos y amenidad y profundidad admirablemente ensambladas. Un balance final, pues, debe arrojar resultado crítico positivo, a pesar de todas las observaciones que hemos hecho y que señalan desde nuestro punto de vista lo que de discutible tiene la obra.

JOSÉ VIDA SORIA

GILMOUR, Robert W.: *Calificación de puestos de trabajo (Control de salarios)*. Traducción de Ramón Forn Valls. Sagitario, S. A., Barcelona, 1963; 312 páginas.

Las organizaciones industriales han ido dedicando cada vez mayor atención al desarrollo y utilización de las técnicas de análisis y de valoración del trabajo, para el control de sus estructuras de jornales y salarios. Aunque normalmente se vienen utilizando varios sistemas diferentes con muchas variantes, los sistemas de valoración por puntos han sido los que han tenido más aceptación. En vista del interés general en este sistema, hemos intentado —afirma el autor en el prólogo— presentar sugerencias prácticas referentes al desarrollo, instalación y administración del sistema de valoración por puntos, como base para un buen sistema de control de jornales y salarios.

La obra se divide en diez capítulos y dos apéndices, dedicados, respectivamente, a exponer las definiciones de los términos estadísticos más importantes referentes a la administración de salarios; y a contener los modelos de impresos para facilitar los cálculos necesarios en el desarrollo y análisis de estructuras de salarios.

En el capítulo primero, «Introducción», se destaca la importancia del tema y los muchos problemas que plantea, y así se afirma que la influencia constante de presiones internas y externas sobre los salarios resulta evidente a todos los directivos industriales. Por otra parte, el que por la dirección no se establezcan controles de costos de mano de obra bien definidos, desarrollados y administrados eficazmente con la ayuda de las técnicas más recientes, conducirá, sin lugar a dudas, a un aumento de gastos y a descontento de los empleados.

El capítulo segundo se ocupa de la «Planificación de un programa, análisis y valoración del trabajo», afirmando que el desarrollo e implantación de un programa de valoración y análisis del trabajo como una base para el control de costos de trabajo, necesita una planificación cuidadosa, para asegurar que el programa que finalmente se apruebe será adecuado a las necesidades de la organización.

En consecuencia, se consideran los aspectos principales que deben ser objeto de atención, estimando que gran parte del éxito de cualquier programa de valoración de trabajo depende de la fidelidad con que se aplican estas técnicas en el desarrollo y administración de los sistemas implantados.

Del «desarrollo de un plan de valoración por puntos: selección y definición de los factores», se ocupa el capítulo siguiente, exponiendo algunas técnicas estadísticas que se aplican en el desarrollo de estos planes, describiendo

el método que se utiliza y citando casos reales para aclarar el procedimiento y demostrar los resultados.

El capítulo cuarto, «Desarrollo de un plan de valoración: pesos y grados de los factores», expone los criterios que se deben seguir y el procedimiento que se debe utilizar en cada caso, llamando la atención sobre el cuidado que debe tenerse al asignar a los factores o a sus grados los pesos correspondientes, pues si éstos no son los procedentes se originan verdaderas distorsiones en las estructuras de salarios, que provocan múltiples problemas que invalidan el sistema.

En el capítulo quinto, «Análisis del contenido del trabajo», se comienza afirmando que la efectividad al aplicar cualquier plan de valoración por puntos directos, depende del análisis exacto del contenido del trabajo. Como la consecución de información concisa y segura es de primera importancia para el éxito del programa, es esencial que las personas que la recogen estén informadas escuetamente del tipo de datos que se precisan.

En consecuencia, se examina la preparación de los analistas, se indican cuáles son los impresos adecuados y el procedimiento a seguir en la actuación de aquéllos.

De la «valoración de trabajos y preparación de especificaciones» se ocupa el capítulo sexto, exponiendo el procedimiento de valoración, el uso de gráficos, la revisión de los trabajos y la preparación, edición y codificación de las especificaciones de trabajo.

El capítulo séptimo, «Establecimiento de controles administrativos», se inicia afirmando que dicho establecimiento para una estructura de salarios puede facilitarse calculando varias medidas estadísticas, y, como consecuencia, se exponen éstas.

Por otra parte, se estima que al mismo tiempo que se establecen los controles administrativos, será necesario preparar un estudio completo de costos que comprenda los distintos talleres y operaciones, así como uno conjunto de la empresa. Un estudio de costos así requiere una planificación cuidadosa, ya que es necesario tener los totales exactos de las personas que entran en las distintas clasificaciones.

El capítulo octavo, «Instalación del nuevo sistema de clasificación de trabajos», se inicia poniendo de relieve que la implantación del nuevo sistema de clasificación de trabajos representa una de las fases más importantes de un programa de valoración y análisis del trabajo, de aquí el que sea esencial que la dirección, los mandos, los representantes sindicales y los empleados tengan conocimiento de los resultados de los estudios que se han llevado a cabo.

Y como características que debe reunir el nuevo programa de salarios, resultante de la valoración del trabajo, se indican: sencillez; eliminación de injusticias internas; eliminación de tarifas que terminan en retribuciones íni-

mas; bases para la eliminación de rangos arbitrarios y mejora del control administrativo.

De la «Administración del sistema de clasificación del trabajo», se ocupa el capítulo noveno, estimando que para administrar el programa de clasificación del trabajo, la oficina central debe hacerse responsable de la coordinación del programa general y de la administración de las tarifas en toda la empresa. Además, las oficinas locales descentralizadas, colocadas en los diversos talleres, deben hacerse responsables de la administración del programa en sus áreas respectivas.

La oficina central debe ser responsable del desarrollo de la política relacionada con los salarios, negociaciones con el sindicato, la preparación y mantenimiento de la administración de salarios y los manuales de especificaciones, control sobre los archivos, indicando los tipos de trabajos existentes en la empresa y dónde tienen lugar y la preparación de informes y análisis estadísticos.

Aunque tanto las oficinas centralizadas como las descentralizadas comparten la responsabilidad de administrar salarios, la efectividad de sus esfuerzos depende directamente de cuatro factores, que no están todos bajo su control: determinación del número adecuado de personas para realizar el trabajo necesario; establecimiento de las clasificaciones adecuadas para efectuar la operación o lo asignado; desarrollo de la relación adecuada entre clasificaciones dentro de la estructura de salarios, y control de la compensación individual en tarifas establecidas o dentro de los márgenes de tarifas establecidas, de manera que proporcionen una distribución equitativa de los fondos disponibles.

Finalmente, en el capítulo décimo. «Conclusión», se pone de relieve que en lo que se refiere a la dirección, la adopción de un buen programa de valoración o análisis de trabajo es fundamental para el desarrollo de un sistema efectivo de control de coste de mano de obra. Para que sea de máximo valor, debería funcionar como uno de los de un grupo integrado de controles administrativos. Día a día se ve más claramente que las técnicas matemáticas y estadísticas ayudan a refinar los sistemas existentes y proporcionan a la dirección medios nuevos y más eficaces para llegar a mejores decisiones.

Por otra parte, como el establecimiento de una estructura de salarios es un problema mutuo, que concierne a la dirección tanto como a los operarios, el desarrollo de un sistema lógico basado sobre un análisis de información sobre el terreno deberá ser el objetivo de ambos grupos.

Para finalizar, sólo hemos de manifestar que creemos que puede ser útil la obra que reseñamos, por cuanto se exponen directrices se marcan rutas y se destacan problemas, que amplían los horizontes sobre un tema tan de actualidad.

J. CARRASCO BELINCHÓN

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Memoria del director general a la cuadragésima novena reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Informe I, parte I. Ginebra, 1965; 38 págs.

Conforme al artículo 2.º de su Constitución, la Organización Permanente de la Organización Internacional de Trabajo comprende «la Oficina Internacional del Trabajo, que estará bajo la dirección del Consejo de Administración»; conforme al artículo 8.º del mismo texto, al frente de la Oficina Internacional de Trabajo y nombrado por su Consejo de Administración existirá un director general, al que se confía «la buena marcha de la Oficina» y la ejecución de cualesquiera otras funciones que pudieran serle confiadas.

El orden del día de las reuniones, normalmente anuales, de la Conferencia lo fija el Consejo de Administración, con la prevención de que, a tenor del Reglamento de la propia Conferencia, durante las reuniones «la conferencia discutirá la Memoria del director general de la O. I. T. sobre las medidas adoptadas para poner en práctica las decisiones de las reuniones precedentes de la Conferencia y sobre los resultados obtenidos» (1).

Las Memorias del director general correspondientes a las Conferencias 47.^a (1963) y 48.^a (1964), fueron singulares en el sentido de que se planteaba en ellas con carácter general cuáles deberían ser el programa y la estructura de la Organización Internacional del Trabajo en el futuro, además de darse cuenta por el director general de las medidas adoptadas para la puesta en práctica de las decisiones anteriores.

En la Conferencia número 48, el 9 de julio de 1964, se adoptó una resolución invitando al Consejo de Administración a que solicitara del director general un análisis de las distintas propuestas presentadas a la Conferencia en relación con las Memorias sobre programa y estructura de la Organización Internacional de Trabajo, las transmitiera a los Estados miembros y Organizaciones de empresarios y trabajadores, solicitara de éstos su opinión, viera de poner en práctica aquellas que fueran de la competencia del Consejo de Admi-

(1) La *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo* fué aprobada en 1919, y ha sido modificada en 1922, en 1945, en 1946 y en 1953 (estos años son los de adopción del Acuerdo de modificación; la vigencia de la respectiva enmienda es bastante posterior en cada caso, pues hubo de esperarse en cada uno de ellos a obtener la ratificación de los dos tercios de los miembros de la Organización, conforme al artículo 36 de la Constitución). El *Reglamento de la Conferencia Internacional de Trabajo* fué adoptado en 21 de noviembre de 1919, en la primera Conferencia; este Reglamento fué objeto de múltiples modificaciones posteriores, aprobándose un texto revisado en 22 de octubre de 1945, en la 27.^a Conferencia, texto que a su vez ha tenido múltiples modificaciones posteriores. Con motivo de cada Conferencia anual suele publicarse una edición de ambos documentos. Manejamos ahora la edición de 1960.

nistración y examinara la sumisión a la Conferencia, en reuniones futuras, de las que fueran competencia de ésta.

Otra resolución de la misma fecha de la Conferencia (9-VII-1964) pidió al Consejo que insistiera especialmente en el estudio de temas como conferencias y comisiones consultivas regionales, aplicación de convenios y recomendaciones en los países en vía de desarrollo, adaptación a las necesidades de éstos del programa y la estructura de la Organización Internacional de Trabajo, y descentralización de las tareas de la propia Organización.

En la Memoria a la 49.^a reunión el director general manifiesta cómo ha puesto en marcha toda esta mecánica, sin que pueda ofrecer aún conclusiones, puesto que si bien sometió un documento a la 160.^a reunión del Consejo de Administración y a los Estados miembros y Organizaciones de empresarios y trabajadores, aún no se han recibido respuestas en número suficiente de los mismos. Pone, sin embargo, de manifiesto cómo ha reestructurado la Oficina administrativamente, refundiendo departamentos y divisiones, y creando otros, para estar en condiciones de enfrentarse con los nuevos problemas.

Estos nuevos problemas que, a juicio del director general (mejor dicho, según el juicio que el director general dice haber formado de las discusiones en las Conferencias 47.^a y 48.^a), han de formar el eje de la actividad futura de la Organización, son los siguientes:

En primer lugar, «los recursos humanos y el desarrollo económico», entendiéndose por tal la actividad dirigida hacia la eliminación del desempleo y subempleo agudos, de la escasez de personal cualificado y de la baja productividad de numerosos sectores económicos, mediante lo que se denomina «una política activa de mano de obra», que mejore el funcionamiento del mercado de trabajo, las previsiones en la oferta y en la demanda de mano de obra y las oportunidades de formación y perfeccionamiento profesionales. El eje se sitúa en la necesidad de elevar el nivel de empleo productivo, especialmente en los países subdesarrollados.

En segundo lugar, el «desarrollo de las instituciones sociales», señaladamente el desarrollo de organizaciones de trabajadores y de empresarios y la participación activa de las mismas en el desarrollo social; junto con el fortalecimiento de los mecanismos de negociación y solución de conflictos laborales. Fines que han de perseguirse, se nos dice, teniendo en cuenta «la gran diversidad de circunstancias nacionales y las distintas vías que se siguen para llegar al desarrollo económico y social. Es imperativo que la O. I. T. comprenda perfectamente la situación de cada país y de cada región» (pág. 20).

Finalmente, las «condiciones de vida y de trabajo», tema que comprende los campos tradicionales de seguridad social, estabilidad en el empleo, condiciones generales de trabajo y seguridad e higiene en el mismo, etc.

Todo ello con la aspiración de que la Conferencia concentre su atención sobre estos temas para llegar a formar un programa coherente que en el futuro rija las actividades de la Organización y que permita su «adaptación permanente... a las necesidades de un mundo en rápida evolución» (pág. 38).

La Memoria de 1965 es un aceptable resumen de problemas, sin novedad específica respecto del análisis más detallado de los mismos que se contuvo en Memorias anteriores, señaladamente en la correspondiente al año 1963 (*Memoria del director general. Programa y estructura de la O. I. T.*, Ginebra, 1963; de ella apareció una recensión en el número 60 de la REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL).

M. ALONSO OLEA

ORGANIZACIÓN SINDICAL: *Establecimiento de un sistema de contabilidad de costos* (46 págs.). *La estadística aplicada a la empresa* (80 págs.). *La selección del personal en la empresa* (101 págs.). *Organización de espacios en la empresa* (63 págs.). Publicaciones de la Vicesecretaría Nacional de Ordenación Económica, Serie monográfica de formación empresarial, Madrid, 1965.

Comentamos en la presente recensión las cuatro publicaciones reseñadas, editadas por el Departamento de Formación Profesional de la citada Vicesecretaría Nacional, como complemento de la labor realizada en los Cursos que organiza aquél.

La primera publicación, *Establecimiento de un sistema de contabilidad de costos*, ha sido redactada por José María Jarabo Esteban, y se divide en una introducción y once capítulos.

En la introducción se afirma que el objetivo perseguido es el estudio de la forma de llevar a cabo un sistema completo de contabilidad de costos, con sus relaciones íntimas con la estructura de la empresa, presupuestos de gastos fijos, gastos variables y resultados.

Como consecuencia, se estudia en los capítulos integrantes, respectivamente, el presupuesto económico, el punto muerto, el costo de explotación, los elementos de costo, determinación de coeficientes para la aplicación de gastos, control y aplicación de los elementos del costo, estudio de las desviaciones, terminación de los trabajos en curso, venta y resultados, y estado de costos y rentabilidades.

Y se concluye afirmando que el establecimiento de un buen sistema de contabilidad de costos, apropiado a la actividad de que se trate, es fundamen-

tal para poder administrar debidamente una empresa en todas sus facetas clásicas de prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

La segunda publicación, *La estadística aplicada a la empresa*, cuyo autor es Andrés Fernández Díaz, consta de siete capítulos, que se inician con la exposición de una serie de cuestiones de carácter general: historia, concepto, ámbito y aplicaciones.

Los capítulos siguientes se ocupan de la representación gráfica, de ajustes y de elaboración de datos; del estudio de la distribución de frecuencias; de los números índices; de las series cronológicas y de la medida de la relación, con lo cual se proporcionan los conocimientos básicos dentro del campo de la estadística, necesarios para desenvolverse en la empresa con unos criterios más objetivos, racionales y acertados.

Y en el capítulo final se recoge, de manera muy esquemática, los principios generales necesarios para la organización de la estadística en la empresa.

Algunas de las aplicaciones mencionadas en este último capítulo, «muestreo», «control de calidad», «estudio de los consumidores», emplean un instrumental estadístico más complejo, que será estudiado en la segunda parte de esta publicación.

La tercera monografía, *Organización de espacios en la empresa*, cuyo autor es Luis Torres Márquez, consta de nueve capítulos y una introducción, en la que se pone de relieve la importancia práctica del tema.

En el capítulo primero se define la distribución en planta, diciendo que es una ordenación de los espacios encaminados a coordinar todos los elementos físicos de la fábrica, con el fin de conseguir que los procesos de fabricación o la prestación de servicios se lleven a cabo de la forma más práctica y económica.

Y en los capítulos siguientes se van estudiando los aspectos esenciales, así se comienza con el análisis de los tipos de distribución y a continuación se pasa al estudio de la distribución, el que se inicia con la recogida de información referente a los factores fundamentales (hombres, materiales, máquinas, herramientas y espacio), con la que se consigue conocer la situación actual o futura de funcionamiento, y, por otra parte, esta recogida de datos permitirá establecer una serie de contactos con las personas interesadas en la distribución, informándoles de lo que se va a hacer y dándoles la posibilidad de colaborar en la tarea.

La masa de los datos obtenidos será necesario clasificarla para ordenarlos y reunirlos con el fin de que puedan manejarse en etapas posteriores. El establecimiento de la línea de circulación —segundo aspecto del estudio de la distribución— dependerá de la naturaleza del problema. Existen diversas formas de estudio, según se trate de un artículo que se hace en grandes cantida-

des o que se trate de muchas piezas en pequeñas cantidades, en cuyo caso, lo que se trataría de determinar sería el orden en que habría que colocar los grupos de máquinas para acoplarse mejor el conjunto de fabricaciones.

Por último, en los capítulos finales se examinan la distribución en detalle y la distribución en línea y la selección del emplazamiento de la fábrica.

La cuarta publicación, *La selección del personal en la empresa*, cuyo autor es Rafael Thomas Mendaza, consta de seis capítulos complementados con nueve apéndices en los que se contienen diversos modelos aplicables en la selección.

Se inicia con unas consideraciones previas sobre la Psicotecnia, destacando que sus problemas principales son: orientación profesional (conocidos los rasgos de carácter, las aptitudes y las aficiones de una persona, encontrar el trabajo más adecuado a la misma); la selección profesional (conocidos los requisitos que exige un trabajo dado, intentar hallar la persona más adecuada para él entre todos los aspirantes a desempeñarlo) y la distribución profesional (en el caso en que se cuente con varios candidatos y haya que cubrir varios puestos distintos, buscando el mayor rendimiento para la empresa).

En el capítulo segundo se estudia el análisis de tareas, como método para recoger, estudiar y ordenar la información existente respecto a un trabajo determinado.

Este análisis del trabajo no solamente proporciona informaciones para la selección o la orientación profesionales, sino también para otros muchos menesteres. Un buen conocimiento de las actividades que en realidad se efectúan en la empresa, es una de las principales bases de una buena organización de ella.

Para realizar un análisis de una tarea es necesario: determinar sus factores esenciales, especificar las cualidades que han de exigirse a la persona que haya de desempeñarla y registrar estos hechos.

El capítulo tercero se ocupa del análisis de las personas, afirmando que, desde el punto de vista psicotécnico, las diferencias entre las personas se reducen a sus aptitudes, sus rasgos de personalidad y sus intereses.

Las aptitudes son las herramientas de que se sirve una persona para realizar sus propósitos. La aptitud es una capacidad (innata o adquirida) para obtener rendimientos mensurables en determinados aspectos de la conducta humana.

Los rasgos de personalidad son modos relativamente estables de conducta, de reaccionar ante las situaciones de la vida e íntimamente ligados con la afectividad: afectos, sentimientos, pasiones y emociones. Su origen es, sobre todo, temperamental.

De los tests se ocupa el capítulo cuarto, considerándolos como herramien-

tas de estudio y medición de las aptitudes, los rasgos de personalidad y los conocimientos de las personas.

Los *tests* tienen un gran valor siempre que se apliquen con precisión y se interpreten correctamente. Las condiciones que debe llenar un *test* para ser científicamente aprovechable son fiabilidad (grado de constancia en sus medidas); validez (en la relación existente entre los resultados obtenidos en un *test* y la conducta real del sujeto en la vida) y tipificación (proceso estadístico a que se somete un *test* para que sus resultados numéricos tengan un significado).

La entrevista se estudia en el capítulo quinto, considerándola también como herramienta de trabajo utilizada en la selección, por la serie de ventajas que presenta, aunque también tenga defectos, en especial, falta de fiabilidad y falta de validez.

La entrevista abarca el pasado, el presente y el futuro del sujeto. Busca más comprenderlo que describirlo. Como es natural, se puede y se debe complementar con *test* de aptitudes, de personalidad, de interés, etc. Pero como abarca todos los aspectos de la personalidad del entrevistado, es el marco de referencia donde se incluyen todos los demás datos de que disponemos acerca del sujeto. Su verdadera importancia consiste en que es el momento, dentro del proceso de selección, en el que se toma la decisión de admitir o no al individuo, teniendo en cuenta todos los demás datos obtenidos, y en presencia del sujeto.

Y en el capítulo final se expone en síntesis el contenido del proceso de selección: entrevista preliminar; hoja de solicitud de empleo; pruebas colectivas; comprobar informes y antecedentes; pruebas individuales; prueba profesional; reconocimiento médico y entrevista final.

En conclusión, las cuatro publicaciones reseñadas tienen, cada una en su campo, un indudable valor práctico, por cuanto brindan una síntesis del tema respectivo, que puede ser el punto de partida de estudios más profundos, o, al menos, pueden servir para proporcionar una información más amplia, aunque no profunda. En definitiva, son textos de iniciación útiles, tanto para los empresarios como para el personal.

J. CARRASCO BELINCHÓN

PERROUX, François: *Le capitalisme*, 5.^a ed., 1962; 136 págs.

BOURGIN, Georges, y RIMBERT, Pierre: *Le socialisme*, 7.^a ed., 1964; 128 págs.

LAROQUE, Pierre: *Les classes sociales*, 2.^a ed., 1962; 128 págs.

París, Presses Universitaires de France.

Resulta inútil y ocioso el descubrimiento a estas alturas de los pequeños volúmenes que forman la colección *Que sais je?* y el del abigarramiento de temas tratados en los mismos; entre éstos los hay, y bastante numerosos, que se refieren a materias de interés para esta REVISTA y ordinariamente objeto de sus páginas, tales como psicología y sociología sociales, productividad y salarios, sindicalismo, relaciones de trabajo, seguridad social, doctrinas sociales, historia del trabajo, etc. Cada libro de la colección, aisladamente, se caracteriza por un tratamiento sumamente conciso (superficial en unos casos, profundo en otros; esto no va ligado de suyo a la extensión, sino al esfuerzo y originalidad de cada autor) de su objeto y, por lo general, con esa brillantez expositiva que suele ser característica de los autores franceses. En cuanto a su éxito y difusión no parece pueda haber duda: del libro de Perroux se comenta aquí su quinta edición revisada, siendo la primera de 1948; del de Bourgin y Rimber la séptima, siendo la primera de 1949, y del de Laroque la segunda, siendo la primera de 1959, que sucedió a su vez a ediciones anteriores del mismo título firmadas por André Joussain.

Una característica muy singular de estos libros es la de que en cuanto versan sobre materias polémicas o, cuando menos, abiertas a la discusión político-social, es muy frecuente que carezcan de objetividad, manifestando el autor con claridad y sin ambages su propia idea, defendiéndola, en ocasiones, con pasión y atacando las posiciones contrarias, en ocasiones con encarnizamiento.

Un buen ejemplo de lo que se acaba de decir son los libros sobre el capitalismo y el socialismo; en el primero de ellos se defiende al capitalismo —bien que admitiendo y hasta postulando una cierta intervención «liberal» en la estructura y funcionamiento del mismo—, y se ataca al socialismo en sus tesis centrales, tanto histórica («el marxismo contemporáneo no ha podido demostrar el derrumbamiento ineluctable del capitalismo, ni, *a fortiori*, dar indicaciones dignas de crédito sobre la duración de su agonía»; *Le capitalisme*, página 110), como estructural («... la paradoja monstruosa de la planificación integral que, predicando en nombre de una reconstrucción racional del mundo, está privada en sí misma de toda racionalidad económica»; *Le capitalisme*, página 115). En el libro sobre el socialismo la defensa de éste, y el ataque implícito al capitalismo, no son menos dramáticos («dicho de otro modo, la paz no es posible sino por el socialismo. Nuestra conclusión es: o el socialismo

o la destrucción de la Humanidad en guerras sin fin»: *Le socialisme*, pág. 118).

Por ello mismo, aunque sólo sea para percatarse, bien que de un modo simplificado, del terreno en que está montada actualmente la polémica socialismo-capitalismo, de los argumentos científicos y no científicos que se esgrimen en la misma, de las variaciones perceptibles en la terminología utilizada, del carácter emocional de los ataques, réplicas y contrarréplicas, para todo esto, digo, la lectura de estos dos libros es de sumo interés.

Menos apasionado, y, por lo tanto, más objetivo es el de Laroque; pero también, me parece, mucho más elemental. Tan sólo la primera mitad del libro (hasta la página 66) está destinada a un estudio general de las clases sociales, definidas las clases como «grupos relativamente cerrados, desiguales en dignidad» (definición tomada de E. Mounier, pág. 6), discurriéndose brevemente sobre los criterios y los fundamentos de la distinción de clases, el proceso evolutivo de estas distinciones, la movilidad social, y las relaciones de las clases entre sí mismas y con otras agrupaciones sociales; y, seguidamente, sobre las cuatro clases características de las sociedades modernas, cada una de ellas con su estilo de vida, su comportamiento psicológico, su conciencia colectiva y su papel especial en el seno de la sociedad en la que se encuentra:

— La clase obrera, «la más netamente individualizada» (pág. 48), caracterizada por su dependencia económica, y por su subordinación a otras clases, implícita en las tareas de ejecución que tiene asignadas.

— La clase dirigente, producto de la amalgama de las familias que ejercen los papeles directivos en los terrenos político, administrativo, económico, literario y artístico, cuya característica moderna más marcada es su permeabilidad, frente a tiempos pasados en las que los directivos formaban una casta o estamento cerrados, basados en la sangre y/o en la propiedad inmobiliaria.

— Las clases medias; en plural porque, se dice, «están formadas por grupos sociales múltiples... [sin]... la homogeneidad relativa que se constata en las demás clases... (pág. 58), de caracterización más bien negativa y basada, de un lado, en su afán de distinción respecto de la clase obrera y, de otro, en la imposibilidad de su asimilación a la clase dirigente (esta idea procede probablemente de Von Wiese, para quien las llamadas clases medias son una «masa», más que una clase en sentido sociológico, esto es, forman una unidad colectiva sin estabilidad y sin conciencia de sí misma; cfr. J. Maisonneuve: *La psychologie sociale*, París, 1964, págs. 29-30).

— La clase rural, en regresión numérica en los países superdesarrollados, por asimilación de sus componentes, en estilos de vida y en recursos económicos, a otras clases o agrupaciones sociales (proletariado urbano o clases medias, según los casos).

La otra mitad del libro se dedica a un estudio, éste sí que muy elemental,

de las estructuras sociales de Gran Bretaña, Estados Unidos, Francia y Rusia (falta, por ejemplo, respecto de los Estados Unidos, apuntar al ingrediente racial, esencial en este contexto; y falta respecto de Rusia, también por ejemplo, un análisis o una referencia a la clase burocrática en desarrollo).

El libro concluye, sin embargo, elevando su tono con la afirmación temática de que, contra lo que creyera Rousseau, «la igualdad [de los hombres] no es un fenómeno natural. Los hombres tienden naturalmente a organizarse en clases, en grupos relativamente cerrados y desiguales en dignidad». Lo que caracteriza nuestra Era es, sin embargo, la toma de conciencia de «la injusticia de esta desigualdad en dignidad» (pág. 125), de la que surge un movimiento no para volver a una pretendida igualdad natural, sino para modificar el orden natural de las cosas, elevando a la sociedad humana hacia fórmulas de sociedades no clasistas.

El libro de Perroux, no así los otros dos, va seguido de una breve selección bibliográfica sobre el tema, tanto más necesaria cuanto que en la premura de su exposición, ninguno de ellos tiene notas abundantes a pie de página que señalen otras fuentes de conocimiento.

M. ALONSO OLEA

U. S. DEPARTMENT OF LABOR; BUREAU OF LABOR STATISTICS:

Labor Law and Practice in Ceylon (B. L. S. Report núm. 227; noviembre 1962; 48 págs.).

Labor Law and Practice in Costa Rica (B. L. S. Report núm. 220; noviembre 1962; 43 págs.).

Labor Law and Practice in Yugoslavia (B. L. S. Report núm. 250; julio 1963; 63 págs.).

Labor in Nigeria (B. L. S. Report núm. 261, diciembre 1963; 45 páginas).

Labor Law and Practice in Saudi Arabia (B. L. S. Report núm. 269; abril 1964; 44 págs.).

(U. S. Government Printing Office, Washington, D. C.)

El Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos, Oficina de Estadística de Trabajo, viene publicando desde hace tiempo una serie de libros descriptivos de las realidades laborales básicas de distintos países.

De cinco de ellos se da cuenta en la presente reseña; los publicados hasta la fecha son, además de éstos, los siguientes: *Labor Law and Practice in Honduras* (septiembre 1961, núm. 189). *Labor Law and Practice in Venezuela* (di-

ciembre 1961; núm. 212). *Labor Law and Practice in Colombia* (octubre 1962; número 217). *Labor Law and Practice in Bolivia* (noviembre 1962; núm. 218). *Labor Law and Practice in Iraq* (noviembre 1962; núm. 221). *Labor Law and Practice in Guatemala* (diciembre 1962; núm. 223). *Labor Law and Practice in Turkey* (marzo 1963; núm. 239). *Labor Law and Practice in Mexico* (noviembre 1963; núm. 240). *Labor Law and Practice in Austria* (septiembre 1963; número 241). *Labor Law and Practice in Ecuador* (febrero 1963; núm. 242). *Labor Law and Practice in Haiti* (agosto 1963; núm. 244). *Labor Law and Practice in the Philippines* (octubre 1963; núm. 253). *Labor Law and Practice in the Trust Territory of New Guinea* (julio 1965; núm. 258). *Labor Law and Practice in the Union of Burma* (abril 1964; núm. 264). *Labor Law and Practice in Nicaragua* (enero 1964; núm. 265). *Labor Law and Practice in Thailand* (marzo 1964; núm. 267). *Labor Law and Practice in Taiwan (Formosa)* (abril 1964; núm. 268). *Labor Law and Practice in the U. S. S. R.* (julio 1964; núm. 270). *Labor Law and Practice in Iran* (mayo 1964; núm. 276).

Publica además el propio Ministerio, en cooperación con la Agencia para el Desarrollo Internacional, una segunda serie, a la que pertenece el estudio *Labor in Nigeria*, de entre los que son objeto de la presente nota, y de la cual forman parte hasta ahora, que conozcamos, los siguientes: *Labor in Brazil* (enero 1962; núm. 191). *Labor in Cyprus* (abril 1963; núm. 243). *Labor in Chile* (mayo 1962; núm. 224). *Labor in India* (abril 1961; núm. 188). *Labor in Indonesia* (mayo 1963; núm. 246). *Labor in the Sudan* (febrero 1961; número 182).

Dicho sea de paso, y pese a la diferencia en su titulación (*derecho y prácticas laborales en ...*, en la primera serie; *el trabajo en ...*, en la segunda serie), los libros de ambas series son muy similares, no apreciándose diferencia especial de unos a otros.

La finalidad de estos estudios, según el prefacio que a todos ellos precede, es la de proporcionar a los empresarios, sindicalistas, estudiosos y especialistas en cuestiones laborales de los Estados Unidos, un panorama de fondo sobre los problemas de trabajo y su regulación en el país considerado, con la esperanza «de que sea libro útil para toda persona interesada de modo general con el trabajo en países extranjeros»; el propio prefacio da el nombre de el o los funcionarios encargados del estudio y preparación de la publicación.

El esquema de los libros, muy similar en todos ellos; la ordenación sistemática sigue las líneas que seguidamente se exponen.

Una parte primera lleva por rúbrica *el país y sus trabajadores*, estudiándose sucesiva y separadamente los datos geográficos generales del país, de su estructura económica y de su régimen político y administrativo: seguidamente se analiza la población y la fuerza de trabajo, dando los datos correspon-

dientes sobre la demografía y la composición de la población activa. Suele seguir un capítulo especial dedicado a las características especiales de la población considerada: su lenguaje, su composición étnica, sus grupos religiosos, su estructura social y, en su caso, los problemas derivados de la existencia de minorías étnicas o religiosas. Cierra esta parte un análisis del sistema educativo y de la situación y problemas sanitarios del país.

Por vía de ilustración de lo que se acaba de decir, el estudio sobre Ceilán analiza con detenimiento la gran complejidad étnica del país, y la situación singular en que se encuentran los *tamils*, grupos étnicos procedentes de la India continental, en gran medida no integrados todavía en la población al proceder de inmigraciones aún recientes realizadas por los colonos ingleses durante el siglo XIX. O, en la Arabia Saudita, se reflexiona sobre los problemas singulares de un país el 70 por 100 de cuya renta nacional —y el 99 por 100 de cuyas exportaciones— proceden del petróleo, aunque el 66 por 100 de la población activa viva de la agricultura (en la medida en que todos estos datos son calculables, porque la primera gran incertidumbre en cuanto a este país es la determinación medianamente aproximada del número de sus habitantes). O, respecto de Costa Rica, se destaca la gran uniformidad y homogeneidad de la población, en su gran mayoría de origen español o de sangre predominantemente española. Los libros tienen el detalle suficiente como para poder descender en el de Nigeria al tema de los trabajadores migrantes («a la isla de Fernando Po (40.000 en 1963) y al territorio de Río Muni (10.000 el propio año)», con cita expresa y somero examen del tratado entre España y Nigeria de 1963.

Una parte segunda normalmente se refiere a la forma de regulación de las relaciones de trabajo, analizando el sistema de convenciones colectivas de trabajo, si existe, y el de regulación gubernamental y las conexiones y relaciones entre ambos. Estudiando al propio tiempo la organización sindical y empresarial, y los organismos administrativos y jurisdiccionales con intervención en materia laboral; su composición, su competencia, los procesos o procedimientos ante los mismos y la efectividad de sus decisiones y resoluciones.

Normalmente forman parte de este capítulo las *Industrial Relations*, esto es, la mecánica de convenios y de conflictos colectivos, la forma como unos y otros están regulados y las realidades prácticas que laten bajo esta regulación.

Así, también por vía de ejemplo, se nos habla respecto de Nigeria del intento decidido de que los sindicatos sean instituciones efectivas, y de que el régimen de convenios colectivos sea el regulador directo, pero inmediatamente se nos destaca que de hecho, y pese a que existen unos 400 sindicatos, éstos sólo afilian a 300.000 trabajadores (en un país de 40 millones de habitantes, cuya población activa está alrededor de los 18 millones; bien es verdad que

las peculiaridades del régimen de producción en el país hacen que sólo de un 4,4 a un 6,6 por 100 —entre 800.000 y 1.200.000— de la población activa esté formada por asalariados). O de la singularidad de las relaciones de trabajo en un país como la Arabia Saudita, en el que la esclavitud fué abolida en 1963 (como parte de las reformas del príncipe Faysal, y con indemnización pagada por el Gobierno a los propietarios de esclavos). O de las particularidades del régimen laboral yugoslavo, con su peculiar sistema de comités de empresa, y su estructura sindical formada por organizaciones que carecen de capacidad para convenir en nombre de sus representados las condiciones de trabajo.

Una parte tercera analiza lo que pudiéramos denominar condiciones sustantivas o reales de trabajo, normalmente subdividida en capítulos independientes para el estudio de:

— *Las remuneraciones*; salarios tiempo y salarios rendimiento; niveles nominales y niveles reales de salarios; las clasificaciones y las categorías profesionales y su influjo sobre las retribuciones; salarios-base y remuneraciones indirectas o complementarias, tales como gratificaciones, premios de antigüedad, salarios en especie, etc.; lugar y tiempo de pago de los salarios y retenciones admisibles sobre los mismos.

— *Jornada de trabajo* y cuestiones conexas; duración de la jornada diaria y de la jornada semanal; jornada o jornadas máximas legales; recargos por horas extraordinarias y por trabajos nocturnos o en condiciones especiales; descansos semanales o periódicos; días de fiesta; vacaciones; permisos por enfermedad u otras causas; etc. Todo ello estudiado normalmente, y lo mismo puede decirse respecto del capítulo de salarios, con gran minuciosidad.

— *Seguridad e higiene en el trabajo y seguridad social*, donde se analizan, con más brevedad que en los capítulos anteriores, las normas generales sobre seguridad e higiene en el trabajo y se da un esquema del régimen de Seguridad social del país, analizándose con algún detalle las cotizaciones o cargas que el mismo impone a empresarios y trabajadores. Condiciones especiales de trabajo de las mujeres y de los menores.

— *Prácticas de empleo*, capítulo especial que se dedica a la forma normal de hacer el reclutamiento de los trabajadores, bien a través de oficinas de colocación, bien por anuncios en la prensa, bien por el sistema de recomendación de familiares o trabajadores ya colocados, etc.; la contratación del trabajo y la forma y requisitos legales, convencionales o acostumbrados del contrato de trabajo; y, con gran minuciosidad, las normas jurídicas que en cada país regulan los despidos, tanto disciplinarios como por causas económicas, estudiando las causas de despido, las libertades y limitaciones del empresario en cuanto a las decisiones en esta materia y los órganos administrativos o jurisdiccionales ante las que las mismas son recurribles, así como la práctica en cuanto

a las indemnizaciones en caso de despidos injustos o de despidos por causas de las que el trabajador no sea responsable. Normalmente es dentro de este capítulo donde se estudia la Inspección de Trabajo, así como los documentos y registros que tiene que llevar el empresario.

Todos los libros parecen ser el fruto de un estudio serio y están, desde luego, escritos con una gran objetividad; por lo demás, son bastante más extensos de lo que indica su paginación, pues son libros editados en cuarto, cuya extensión permite, por consiguiente, ofrecer un panorama bastante completo de la realidad laboral del país estudiado; con lo cual son muy útiles incluso para el especialista en problemas laborales, del que es muy difícil, si no imposible, suponer que tenga la oportunidad del estudio directo, respecto de todos y cada uno de estos países, por no hablar en muchas ocasiones de las dificultades incluso de lectura, debido a la barrera del lenguaje, de la documentación sobre la materia. En cualquier caso constituyen excelentes introducciones para quien tenga el interés o la necesidad de analizar más a fondo los temas laborales en cualquiera de los países que son objeto de la colección; tanto más cuanto que todos los libros se cierran con una bibliografía seleccionada de las publicaciones existentes sobre la materia. Por ello, y en resumen, el interés de la colección es muy superior y mucho más general que el que, sin duda por modestia, pretende su prólogo.

M. ALONSO OLEA

VIEHWEG, Theodor: *Tópica y jurisprudencia*. Traducción del alemán por Luis Díez-Picazo y Ponce de León. Prólogo de García de Enterría. Ed. Taurus, S. A., Madrid, 1964; 143 páginas.

La obra de Viehweg es de muy considerable importancia para un mejor entendimiento de los fundamentos de la ciencia del Derecho, y su versión al castellano, realizada con admirable pulcritud y claridad por el profesor Díez-Picazo, es, a no dudarlo, de inapreciable utilidad para el jurista que inquietamente profundice en las raíces del Derecho.

Claramente se pueden apreciar en la obra tres partes sustanciales, que comprenden sucesivamente una proyección filosófica como teoría de la tónica, una proyección histórica como aplicación de la tónica a la jurisprudencia en su devenir histórico, y, por último, una conclusión sobre la virtualidad de la tónica en la ciencia del Derecho.

A) *Teoría de la tónica*.—La tónica es una técnica del pensamiento orientada hacia el problema, nos dice el autor al iniciar el análisis de la misma (capítulo III). El *problema* puede inordinarse dentro de un sistema lógico-deduc-

tivo, en el que se desciende de verdades primarias mediante cadenas de deducciones, pero en tal caso el problema pierde importancia en una mecánica lógico-deductiva. Es precisamente la exaltación del problema, rebelde ante el sistema, lo que caracteriza a la tónica, la cual opera con puntos de vista, a veces reunidos en catálogos de tónicos, que tienen la suficiente elasticidad para amoldarse a la realidad mutable. La función de los tónicos, ya sean generales o especiales, consiste en servir de medios auxiliares para la discusión del problema, pero también puede cumplir como meditación prelógica buscadora de premisas con las que la lógica-deductiva opera en un momento posterior. Ahora bien, aun en este supuesto las resonancias de la tónica son decisivas, porque el modo de buscar las premisas influye en la índole de las deducciones; porque los catálogos de tónicos exigen una interpretación, en cierta medida, arbitraria, y porque las premisas propuestas requieren una aceptación generalizada. Todo ello lejano a una estricta mecánica lógico-deductiva.

La tónica como método científico es tan antigua como el pensamiento filosófico. Aristóteles la atribuye a retóricos y sofistas en su razonar dialéctico y pretende integrarla como método filosófico. Cicerón ofrece un catálogo de tónicos del cual se extrae el material para la demostración. Y Vico contraponen la tónica retórica a la crítica cartesiana, propugnando la interrelación entre ambos métodos (capítulos I y II).

B) *Aplicación de la tónica en el Derecho histórico.*—El *ius civile* (capítulo IV) rehuye las deducciones de tipo sistemático: concede preeminencia al problema sobre el sistema; la interpretación flexibiliza las fijaciones primarias; ofrece catálogos de tónicos, cuya legitimación deviene de su aceptación generalizada. En forma similar, el *mos italicus* (cap. V), presenta estas mismas características. Pero especialmente utiliza técnicas tónicas como medios auxiliares en la interpretación de textos antiguos, sobre todo cuando se da contradicción en éstos, solucionándolo mediante la subordinación de autoridades; y al establecer la correlación de situaciones para la aplicación de un texto. Leibniz pretendió concordar la tónica con el método deductivo sistemático de la matemática mediante su *ars combinatoria* (cap. VI), mas fracasó tal intento de matematizar la tónica ante la multivocidad del lenguaje espontáneo.

C) *Valor de la tónica en la ciencia del Derecho.*—La pretensión de la moderna cultura jurídica de sustituir la tónica por el sistema sólo puede hacerse ordenando lógicamente los conceptos y proposiciones elaborados por la tónica hacia un método deductivo, en el cual se den las notas de integridad, compatibilidad e independencia de los axiomas. Mas la consecuencia de un formalismo riguroso así obtenido conduciría a un distanciamiento de la realidad. Pero además, muy difícilmente puede pensarse en una erradicación total del método tónico, toda vez que éste se hace imprescindible para la interpre-

tación del sistema, para la aplicación del Derecho, para la expresión de conceptos mediante el uso del lenguaje espontáneo y para la interpretación del simple estado de cosas. En consecuencia, un ensayo de sistematización de la teoría del Derecho ha de tomar en consideración a la tópica (cap. VII).

Por último, estudia el autor la tópica en la doctrina civilista (cap. VIII), ensayando la estructura de la tópica que conviene a la jurisprudencia. La conexión de una y otra se pone de manifiesto al observar que la estructura total de la jurisprudencia sólo se puede aquilatar desde el problema; que los conceptos y proposiciones de la jurisprudencia han de quedar ligados al problema y sólo se comprende desde él (no basta con la simple deducción, sino que es necesaria la pericia para la ligazón de conceptos); y que los principios han de permitir ser limitados y modificados. Por último, nos dice el autor, el Derecho civil ha de consistir en la diferenciación de un catálogo de tópicos jurídicos, lo que significa un desarrollo de la jurisprudencia conforme a la configuración tópica.

En suma, una obra decisiva para la ciencia del Derecho, no sólo por los problemas en ella analizados de forma magistral, sino también por la cantidad de sugerencias que su grata lectura produce, unas de índole jurídica, que ha resaltado García de Enterría en el prólogo a la versión castellana (sobre los principios generales del Derecho y sobre el Derecho natural), otras de índole metajurídica (como la influencia que puede tener la Sociología jurídica en la formación de los estereotipos mentales).

JOSÉ MANUEL ALMANSA PASTOR

VILLE, Georges: *La misión del ingeniero en la empresa*. Ed. Aguilar. Madrid, 1964; 403 pág.

De la destinación de este libro al ingeniero nace su interés y su riesgo. El hecho de que la *élite* técnica se convierta en *élite* política del mundo productivo —y, como hemos mostrado en anterior trabajo, con mayor porcentaje en el nuestro que en otros países— unida al hecho de que el *curriculum* de preparación técnica se queda corto en planteamientos filosóficos y humanos, constituyen las razones básicas de la utilidad del mismo para los técnicos de las empresas, aunque diga pocas cosas nuevas a los directivos procedentes de los sectores universitarios y humanísticos.

De todas formas nos alegra la difusión de algunas conclusiones: La organización no puede reducirse a organización del trabajo, de la fabricación o de

la distribución; constituye algo que afecta a la vida económica y social de la empresa. Administrar —sostiene VILLE— es armonizar la vida material, profesional y espiritual de un grupo humano. Por otra parte la empresa se inserta en un contexto económico, político y social insoslayable (v. págs. XIII y siguiente).

Definido el objeto del control en la industria, elegidos los parámetros y las fuentes de información, el método, los documentos y la forma de presentación al nivel superior, el control presupone un paralelismo con los programas y provisiones a fin de recargar la atención en todo lo que separa de ellas (véase página 127). Pero para el control correcto el director ha de disponer: 1.º, de una estructura descentralizada; 2.º, de un técnico que controle la productividad; 3.º, de otro que controle los aspectos administrativos y, finalmente, 4.º, de una secretaría con la misión de preparar, aliviar y asegurar la ejecución material de todo cuanto piensa (pág. 128). En el control de la empresa interesa mejorar la recopilación de datos, los *tests* característicos, los métodos de interpretación, la comparación de los hechos en su propio contorno. Analizar los hechos desligados de sus causas y de la inserción en sus líneas de tendencia lleva a desenfoces vitandos, a injusticias y a ineficacias. Sancionar al responsable de un hecho puede resultar desmoralizador porque las causas de la resolución pueden depender de otros (v. pág. 124).

Son útiles, curiosas, a veces ya conocidas, las consideraciones sobre el *planing* (pág. 231), la productividad (pág. 30), la medida de tiempos (págs. 246 y siguiente), sobre los «cartel», trust, etc. (pág. 25). Vemos claro que la investigación operativa investiga todos los fenómenos que intervienen en el proceso total de la Empresa, dándoles un valor matemático y encerrándolos en una ecuación o un modelo; que los métodos probabilísticos tienden a medir y reducir el área de las decisiones; que la electrónica abrevia el cálculo; que todo ello reduce el riesgo; que existen dificultades todavía y tal vez por algún tiempo (v. págs. 129 y sig.).

Lo que ya no vemos tan claro —salvada la general aceptabilidad de las ideas de Ville—, y de ahí la ambivalencia timorata con que comenzamos la noticia de esta publicación, es la interpretación equívoca que los «ingenieros» pueden hacer de las responsabilidades de la *élite* técnica tal cual la formula. Sí, es preciso configurar la empresa sobre la realidad, contar con los hombres y los medios en presencia e inspirarse en buena teoría organizativa. A no dudarlo, a la ingeniería le incumben, responsabilidades sociales y económicas además de técnicas. Pero su afirmación: «la "civilización" será lo que los ingenieros de mañana puedan y quieran hacer de ella» nos parece excesiva.

Su ideología, desde nuestro modesto punto de mira, es sana a la vista del

RECENSIONES

patrón doctrinal católico. Pero puede, de algunas frases, sacarse leña tecnocrática, equívocos veniales, robustecimiento de deformaciones propias de la profesión, a las que todos somos propensos. Los destinatarios del libro, pese a todo —pues no atribuimos al autor aviesas intenciones doctrinales—, pueden sacar buen provecho de su lectura. Por eso, sin ambages, lo consideramos formativo y útil para ingenieros y técnicos.

JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ PÁRAMO

