

Noticias de libros

ALONSO OLEA, Manuel: *Seguridad Social y jurisdicción*. Instituto Nacional de Previsión. Madrid, 1966; 17 págs.

Se trata de la conferencia pronunciada por el autor en la solemne sesión estatutaria conmemorativa del LVII aniversario del Instituto Nacional de Previsión.

Se comienza anticipando que no se trata de dar ni hacer disquisiciones doctrinales, salvo las imprescindibles, sobre los conceptos de Seguridad Social y jurisdicción. De lo que se trata es de conectar ambas realidades; de demostrar cómo la conexión entre ambas no es episódica ni caprichosa, ni es fruto del azar de los ordenamientos jurídicos, que también tienen sus azares, sino que viene inexorablemente pedida por lo que inmanentemente, por propia naturaleza, son Seguridad Social y jurisdicción.

En el momento en que estamos, los rasgos esenciales de la Seguridad Social son: ser un sistema de protección de riesgos sociales de concreción individual que pueden ser evaluados económicamente. Riesgos que jamás dejarán de afectar al individuo, por óptima que sea la situación de conjunto de la sociedad en que vivan: la enfermedad, la muerte o la vejez nos acompañarán siempre en nuestro decurso por la tierra.

La Seguridad Social así concebida se plasma en un sistema normativo, y este conjunto de normas es una parte integrante, y de importancia extraordinaria, en el ordenamiento jurídico nacional.

Si de la Seguridad Social como conjunto normativo se derivan verdaderos y propios derechos subjetivos, la consecuencia forzosa es la exigencia de una

organización instaurada por el Estado y especialmente instituida por éste para la declaración de estos derechos cuando sean negados, discutidos o contravertidos; para el amparo de las pretensiones que en ellos se funden; para juzgar y hacer cumplir lo juzgado respecto de la Seguridad Social. En definitiva, ésta pide de suyo la existencia de una jurisdicción.

La Seguridad Social, por tanto, es un sistema jurídico de derechos subjetivos y de obligaciones correlativas, y pide como tal y para serlo al juez, como persona independiente, especialmente investida para su definición, declaración y ejecución, en caso de controversia y de conflicto.

Con respecto al tema perenne de la discusión jurisdicción ordinaria —jurisdicción especial—, el problema está definitivamente resuelto a favor de la segunda, por lo que es ocioso insistir sobre él.

Conviene quizá recordar, no obstante, que nuestra jurisdicción especial de Trabajo y de Seguridad Social fue, primera e inicialmente, básicamente una jurisdicción de Seguridad Social.

Tan cierto es esto, que nuestro Derecho del trabajo es muy difícil de concebir actualmente sin esta versión histórica de su jurisdicción hacia la Seguridad Social.

Mirando en perspectiva el ordenamiento jurídico de la Seguridad Social, dudo que haya en nuestro ordenamiento ninguna otra rama en que haya sido más efectiva y fructuosa que en la Seguridad Social la coparticipación en la labor creadora del Derecho. Este no lo «hace» el juez, ni lo hace el legislador, ni lo hace nadie en particular, en primer lugar por-

que el Derecho, en muy buena parte, no se hace, sino que se descubre. Lo que quiere decir es que en esta teoría plural del descubrimiento de la norma jurídica aplicable, pocos ejemplos hay de coparticipación más efectiva en la búsqueda y en el hallazgo que el de la Seguridad Social.

Como última conclusión, se considera la posibilidad y la realización de una actuación conjunta, de un esfuerzo común dirigido hacia un fin común de todos los que en los ámbitos de la legislación, de la gestión, de la administración, de la investigación y de la jurisdicción velan por la Seguridad Social.

Finalmente, es difícil profetizar cuál será el rasgo indeleble que la ley de 1963 deje en la historia de nuestra Seguridad Social. Pero estoy seguro que se dirá que dicha ley, al barrer el ánimo de lucro, abierto o solapado como un anacronismo dentro de la Seguridad Social, incompatible con su estructura y madurez actuales, posibilitó y potenció una acción concertada que, al reposar sobre intereses de los que siendo ya comunes y tendiendo hacia un fin común, puede esperarse que con su esclarecimiento y con su estudio den como fruto la finalidad comunitaria de concordia.

Las ideas reproducidas, sólo algunas de las importantes, nos relevan de emitir un juicio sobre la conferencia reseñada: la profundidad de las mismas y su rigor son evidentes, así como su construcción científica y su proyección práctica.—J. CARRASCO BELINCHÓN.

BIESTEK, Félix P., S. J.: *Las relaciones "casework"*. Versión española de Miguel Sáenz Sagaseta. Aguilar. Madrid, 1966; 149 págs.

Este libro —anticipa el autor en el prefacio— se basa en la convicción de que ser capaz de explicar, definir y analizar

las relaciones de *casework* es algo que encierra una utilidad real para el asistente social profesional.

Este intento —añade— se halla amenazado por muchos peligros nada despreciables. En la vida real, todas las relaciones poseen una individualidad; en el examen que haremos, esa individualidad estará en cierto modo subordinada a los elementos esenciales y generales inherentes a todas las relaciones de *casework*. Por otra parte, estas relaciones son algo vivo y palpitante, y todo lo vivo resulta dañado al disecarlo. En consecuencia, existe el riesgo de que algo importante se pierda al extraer conceptos y estudiar los elementos de algo cuyos elementos nunca existen por sí solos.

El texto se divide en dos partes y un resumen.

La parte primera, «La esencia de las relaciones *casework*», se inicia con la definición del *casework* social como un arte en el que se utilizan el conocimiento de la ciencia de las relaciones humanas y la habilidad para éstas, a fin de movilizar las posibilidades del individuo y los recursos de la comunidad apropiados y obtener así una mejor adaptación del cliente a su medio ambiente o a una parte de él.

Los medios para alcanzar esos objetivos son, según las necesidades de cada cliente, la movilización de las facultades dormidas del individuo, de los recursos apropiados de la comunidad o de ambas cosas a la vez.

Las relaciones son el alma del *casework*, el espíritu que vivifica las entrevistas y los procesos de estudio, diagnóstico y tratamiento, haciendo de ellos una experiencia humana, constructiva y cordial. Hacen que el *caseworker* viva prácticamente una ideología democrática de la dignidad y valor de la persona humana. Hacen del *casework* un servicio auténticamente profesional, porque ponen en contacto al *caseworker* con la persona

considerada en su totalidad y con todos sus problemas.

Y se concluye esta parte con la formulación de los siete principios de las relaciones, cuyo análisis se efectúa en la parte segunda. Cada uno de dichos principios se basa en una de las necesidades fundamentales humanas.

La parte segunda se inicia con el examen del principio de «Individuación», que implica el reconocimiento y la comprensión del derecho y la necesidad de todo ser humano de ser tratado como un individuo que posee unas cualidades únicas, surgidas de su herencia, su medio ambiente y sus experiencias.

El segundo principio, «Expresión intencionada de sentimientos», es el reconocimiento de la necesidad del individuo de comunicarse cuando su problema es parcial o predominantemente emocional.

El tercer principio, «Participación emocional controlada», es el reconocimiento de la necesidad del ser humano de recibir una respuesta apropiada a sus sentimientos.

El cuarto principio, «Aceptación», significa percibir y tratar al individuo tal como realmente es, y no como desearía el *caseworker* que fuera, conservando mientras tanto el sentido de su dignidad innata y de su valor como persona.

El quinto principio, «La actitud exenta de juicios», consiste en el reconocimiento de que la misión del *caseworker* es comprender y ayudar al cliente y no juzgarle y condenarle.

El sexto principio, «La autodeterminación del individuo», radica en el reconocimiento del derecho y la necesidad de aquél de adoptar sus propias decisiones.

El séptimo principio, «Reserva», es la conservación de la información secreta relativa al individuo, revelada en las entrevistas de *casework*.

Las relaciones de *casework* revelan los exaltados ideales profesionales que guían

al asistente social. Se espera de él que sea al propio tiempo un realista que pise firme y un perspicaz idealista. Como realista, se espera que vea, comprenda y ayude a los individuos a enfrentarse con las duras realidades de la vida, a veces feas y repulsivas. Como idealista, se espera que reconozca prácticamente la dignidad y la nobleza de unas personas que, en algunos casos, pueden haber perdido el respeto de sí mismas.

Como idealista, es el campeón de los derechos de los individuos; como realista, se da cuenta de que los derechos individuales se hallan limitados por los derechos de los demás individuos y por el bien común de la sociedad.

Como realista, comprende la importancia del componente emocional en la vida de las personas que se encuentran en dificultades; como idealista, sabe que las necesidades y problemas emocionales, por muy importantes que sean, no son lo más importante en la vida humana. Sin imponer sus propios criterios y escalas de valores al individuo, intenta ayudarle a permanecer dentro de fronteras objetivas sociales, legales y morales.

En conclusión, la presente obra, al brindar un profundo análisis de la problemática de las relaciones del asistente social, ofrece un esquema de actuación, de indudable interés práctico no sólo para éste, sino también para cuantos están interesados y preocupados por los problemas de relaciones. — J. CARRASCO BELINCHÓN.

LE BRETON, Preston P., y HENNING, Dale A: *Teoría del planeamiento*. Traducción de Diego Bugada. Herrero Herrero, S. A. México, 1962; 404 págs.

Este es un libro sobre la teoría del planeamiento —advierten los autores en el prefacio—. Analiza el planeamiento que

se realiza en cualquier nivel de la Empresa mercantil, pero como esta disciplina no reconoce fronteras institucionales, mucho de lo que decimos aquí es aplicable a todos los tipos de organización. Reconocemos nosotros que un planeamiento efectivo termina con la ejecución y control de los planes, y por lo tanto, incluimos dichos extremos en nuestra teoría.

El texto se divide en doce capítulos, agrupados en cinco partes. En la parte primera, capítulos primero y segundo, se examinan los fundamentos de la teoría del planeamiento, considerando el papel que desempeña éste y las características o dimensiones de un plan.

Así, en primer lugar, se pone de relieve la importancia del planeamiento en la dirección, concebido no como una función directiva más, sino como la columna vertebral de toda la dirección.

Y en segundo término se analizan las características de un plan, poniendo a cada una en relación con las diversas partes o etapas del proceso de planeamiento.

La parte segunda, que comprende los capítulos tercero a sexto, trata de la elaboración de la superestructura para la teoría del planeamiento, para lo cual se examinan las teorías de la determinación de la necesidad, de la selección, de la recolección y proceso de información y la del ensayo o comprobación.

Al estudiar la primera de las teorías citadas, se comienza analizando las más importantes fuentes de ideas y las características de cada fuente; se desarrolla después el concepto de los patrones con el objeto de proporcionar una guía al planeador que valoriza las ideas o sugerencias, y por último, se presta atención a la determinación de la causa del problema.

Al examinar la segunda de las mencionadas teorías, se efectúa un detenido análisis del proceso de decisión, con-

siderando los principales aspectos del mismo.

En tanto que en los dos capítulos finales de esta parte se estudia, por un lado, la problemática de la información, y por otro, las posibilidades y exigencias de la comprobación o ensayo en cada fase del planeamiento, destacando la importancia que tiene.

La parte tercera, capítulos séptimo al noveno, se ocupa del papel que desempeñan los distintos participantes en el proceso de planeamiento. Así, se examinan desde el Consejo de Administración hasta los especialistas, pasando por los directores y por los Comités, con lo cual se ofrece una amplia visión del papel de cada uno en orden al planeamiento: posibilidades, limitaciones y exigencias.

La parte cuarta, capítulos décimo a decimoprimeros, se dedica a la consideración de las funciones auxiliares y el papel que desempeñan en el proceso de planeamiento.

Así, se empieza con el estudio de la teoría de la comunicación, poniendo de relieve la relación entre ésta y la función de planeamiento en la dirección de la Empresa, y se analizan después algunos problemas de comunicación que suelen surgir en la práctica, proponiendo soluciones a los mismos.

Al examinar la teoría de la persuasión se destaca su importancia en orden a la efectividad de los planes, por cuanto el planificador precisa continuamente recurrir a ella, tanto para lograr la aprobación del plan por los superiores como para conseguir colaboración de los iguales y de los inferiores en el momento de elaboración y en el de ejecución.

Y en la parte quinta y última se ofrece una síntesis de la exposición efectuada en los capítulos anteriores, que constituye lo que los autores denominan teoría general del planeamiento.

El capítulo finaliza con una mirada al futuro y con la formulación de una se-

rie. de sugerencias para una exposición fructífera de las investigaciones sobre diversas áreas de la teoría del planeamiento.

Por nuestra parte, sólo hemos de decir que consideramos la obra reseñada como una de las más valiosas sobre la teoría de la planificación al nivel de Empresa, por la extensión con que se examinan los aspectos principales de aquélla y por la profundidad con que los mismos se analizan. En esta obra el estudioso encuentra doctrina sugestiva y en ella el práctico halla directrices sumamente útiles.—J. CARRASCO BELINCHÓN.

CONTY, J. M.: *Decisión y psicología al servicio de la Dirección*. Traducción de Riccardo Riccardi. Ediciones Deusto, S. A. Bilbao, 1964; 286 págs.

La obra que presentamos está dividida en diez capítulos, agrupados en tres partes y precedidos de un prólogo de Henri Migeon, una introducción a la edición española de R. Riccardi y una introducción del autor.

La primera parte, «Investigación de un método», se inicia poniendo de relieve que se han dado a conocer varios métodos que irradian de los Estados Unidos a Europa y que en diversos grados responden a nuestro problema: estudiar una decisión en el cuadro de la Empresa. Examinándolos, nuestro fin es determinar en qué medida corresponden a nuestras necesidades y a nuestra cultura. En consecuencia, se consideran el método TWI y los métodos de los casos, destacando los aspectos esenciales de los mismos.

A continuación se expone el método de los criterios, afirmando que en el origen de toda decisión hay un encuentro entre una tendencia existente en el responsable y una cierta situación susceptible de evolucionar. La tendencia preexiste, in-

cluso si es minoritaria, en el interesado, ya que sin ella no sería sensible a la situación ni capaz de pasar a la acción.

Después se exponen cuatro problemas pasados en experiencias reales que tienden a demostrar que la investigación inmediata de medios prácticos limita la comprensión de un problema. De este hecho el responsable separa a veces las decisiones más importantes.

Y finaliza esta primera parte con el examen de los principios de las estructuras y de los criterios. En cuanto a los principios, se dividen las actitudes del responsable en tres categorías según que estén inspiradas en su dinamismo, en su sensibilidad y en su control mental. El dinamismo en su fase expansiva puede brotar en varias direcciones: directamente hacia la realización, sobre el plano de la concepción o hacia la glorificación. En tanto que en el curso de una segunda fase pasa de proyecto o de la iniciativa a la elección.

La sensibilidad orientada hacia el mundo exterior se manifiesta de varias maneras: con una pasividad aparente; activamente, animada por un cierto dinamismo, pero con una gran flexibilidad; después, de un frenazo (parada), en el sentido de retorno y hacia la completa profundización.

Por último, el control mental se manifiesta en evaluar posibilidades, en pesar, equilibrar, armonizar, etc.

Con respecto a los criterios, se pone de relieve que en su conjunto son el manejo de llaves que permiten abrir cada sector y subsector del problema de Empresa. Su conocimiento profundo es indispensable a quien quiera razonar con método.

La parte segunda, «Modos de razonamiento objetivo», se inicia con el estudio del razonamiento lógico y la Empresa, considerando las maneras de razonamiento que intervienen en los estudios de la decisión, tratando en particular de

adaptar a las necesidades prácticas ciertas reglas de lógica pura, utilizadas en ciencias y en filosofía.

En este sentido se pone de relieve que mientras el hombre de ciencia está orientado hacia las leyes de carácter universal, el cuadro directivo de Empresa, al contrario, es sobre todo sensible a las relaciones causales, establecidas sobre un número limitado de éstas. Busca constantemente causas en los incidentes que perturban su organización.

Y a continuación se considera la objetividad en la investigación y el juicio, estudiando, en primer lugar, los aspectos subjetivos; en segundo término, las influencias psicológicas; en tercer lugar, la subjetividad y el condicionamiento en la Empresa: factores circunstanciales, factores funcionales y factores de personalidad, y en último término, la investigación, cuyos elementos esenciales son los hechos de la situación, los principios y los resultados.

La parte tercera, «La decisión y el grupo», se inicia con el estudio de la dinámica de los grupos, denominando objetivación social a la orientación de un pensamiento que tiene en cuenta no sólo la lógica de los hechos, sino también las reacciones del grupo.

Actualmente es indispensable para todo directivo obtener de sus colaboradores una adhesión profunda en la decisión tomada. Para este hecho el mejor medio es despertar el espíritu de participación en todas las fases de la decisión. Espíritu de participación que debe prepararse en la puesta en marcha, solicitado en la investigación en común y respetado en la argumentación. Este espíritu de participación no debe limitarse a las reuniones de trabajo, sino que debe aplicarse a todas las circunstancias en las que varias personas estudian juntas una cuestión.

A continuación se estudian los planes de juego como métodos para provocar una participación real, y se concluye con

el examen de la formación como procedimiento eficaz de capacitación, en especial de los directivos, que requieren un perfeccionamiento continuo para estar a la altura de las demandas empresariales, no olvidando que para tener éxito no basta siempre con contar con años de experiencia y conocimientos; es preciso, además, un método adaptado a los problemas de la Empresa, un vocabulario común al grupo y simpatía para los demás.

En definitiva, el autor, a lo largo del texto, hace pensar y meditar al lector, y el fruto de sus reflexiones, que no siempre, ni mucho menos, coincidirán con las de aquél, será el principal beneficio que le reporte su lectura. Se trata, pues, de una obra de interés, por cuanto impone la concentración y el análisis. De ella pueden deducirse múltiples ideas de utilidad práctica. — J. CARRASCO BELINCHÓN.

LIPSET, Seymour Martin: *University Students and Politics in Underdeveloped Countries*. Institute of Industrial Relations, University of California, reprint núm. 255, 1965; 42 págs.

Las misiones fundamentales de la Universidad como institución son, nos dice Lipset, las siguientes:

— Transmitir de una forma diferenciada y específica la herencia cultural de su sociedad y del mundo del que su sociedad es parte.

— Entrenar a las personas que serán miembros de las élites de su sociedad en el ejercicio de la ciencia, la tecnología, la dirección y la administración.

— Cultivar la capacidad de liderazgo y el sentimiento de responsabilidad de los futuros líderes hacia sus conciudadanos.

— En general, enseñar a los estudiantes a ser críticos constructivos capaces

al tiempo de iniciar cambios y de apreciar lo heredado.

Ninguna de estas misiones es política ni, por lo tanto, tiene por qué llevar a la Universidad como institución, a sus miembros, ni al cuerpo estudiantil, a la política ni a sus luchas.

Y, sin embargo, es hoy un hecho característico de los países subdesarrollados el de que la Universidad y sus estudiantes jueguen un papel predominante en la vida política de los mismos, de forma semejante a como lo hicieron en otros tiempos las Universidades de los países europeos.

Las razones para ello son varias; en primer lugar, la convicción del estudiante de que forzosamente ha de ocupar puestos políticos preeminentes, en ocasiones inmediatamente después de obtener sus títulos; la combinación de un nacionalismo exacerbado por la apreciación de las diferencias, con una admiración disimulada hacia los países más avanzados respecto de los que la comparación se hace; una cierta impunidad en la acción política del estudiante, al que siempre se han consentido acciones incluso violentas que se han prohibido a otros grupos sociales, o que se han sancionado con mucho más rigor respecto de estos otros grupos: la «originalidad» propia del intelectual, uno de cuyos valores centrales es la desviación de lo establecido y lo oficialmente aceptado; particularmente un desaliento del estudiante en el país subdesarrollado ante su creencia, se corresponde o no con los hechos, de que no va a tener oportunidades para el ejercicio de las habilidades, en cuyo aprendizaje está invirtiendo largos años de estudio.

Pero el punto sobre el que más se insiste, no se sabe si exactamente como causa o como efecto, es el de que la inmersión de la Universidad en la política es el fracaso de la propia Universidad como institución académica, en el

cumplimiento de las misiones, resumidas anteriormente, que constituyen la razón de su existencia. Así, reiteradamente, «la intensidad de la actividad política de los estudiantes es, en algún sentido, una medida del fracaso de la Universidad como comunidad académica» (pág. 17); «una dedicación intensa a la política es menos probable allí donde las Universidades tienen altos niveles, instalaciones adecuadas de estudio e investigación y un profesorado intensamente dedicado a la investigación y a la enseñanza» (página 58).

Sobre el tema del profesorado se insiste también; a la última de las citas dadas puede añadirse la siguiente: «La eminencia de los profesores en el mundo académico y científico, su interés en su propia especialidad y su autoestimación académica, basada en su creencia en lo valioso de su vocación y de sus logros, son factores adicionales que determinan si los estudiantes se van a integrar en la estructura de la Universidad como una comunidad intelectual conectada con el centro de la sociedad, o si van a formar parte de una comunidad estudiantil autónoma y más o menos alienada» (página 44).

Es éste, posiblemente, uno de los mejores estudios breves de Lipset; aunque quizá este juicio sea parcial y venga influido por el enorme interés del tema y de su exposición.—M. ALONSO OLEA.

MONZÓN, Máximo Daniel: *La fidelidad y la buena fe en el contrato de trabajo*. Abeledo-Perrot. Buenos Aires, 1966; 36 páginas.

Con claridad en el enfoque y galanura en el estilo, aborda Monzón en este breve ensayo el tema crucial para el contrato de trabajo que refleja su título.

La idea esencial es la de que la fidelidad en el contrato de trabajo es una forma especial de expresión de la buena

fe como noción que preside el derecho de los contratos en general.

Ahora bien: el nivel jurídico de la buena fe es de una ductilidad extremada, y en el contrato de trabajo se refuerza precisamente por su carácter fiduciario.

Pero este reforzamiento varía de unos contratos de trabajo a otros (incidentalmente, dentro del Derecho del trabajo existe un «derecho común» a todos sus sujetos y una multiplicidad de «derechos especiales» y hasta de «derechos singulares» propios de categorías particulares; idea ésta de Monzón feliz, cierta y concisamente expuesta; págs. 7-8), siendo a anotar estas dos circunstancias básicas:

1.^a La obligación de fidelidad está, por así decirlo, en proporción inversa al deber de subordinación; esta última es máxima allá donde los deberes de colaboración, derivados de fidelidad, son menores.

2.^a En su expresión positiva, el deber de fidelidad se refleja a través de fórmulas genéricas, «que constituyen, en ocasiones, un verdadero pozo sin fondo, a través de las cuales la jurisprudencia elabora lentamente conceptos más actuales y rigurosos» (pág. 21). De la certeza de esta afirmación puede dar fe en Derecho español la jurisprudencia en torno a «el fraude, la deslealtad o el abuso de confianza» que como causa justa de despido aparece en el artículo 77, apartado e), de la ley de Contrato de trabajo.

Insisto que se trata de un ensayo breve y luminoso, demostrativo de los altos niveles de reflexión jurídica alcanzados por la doctrina argentina.—M. ALONSO OLEA.

PAULA GONZÁLEZ RUIZ, Francisco de:
Cómo mandar al personal. Interciencia.
Madrid, 1966; 100 págs.

Se comienza definiendo en la introducción al mando intermedio como aque-

lla persona encargada de la dirección operativa dentro de una organización empresarial, teniendo un continuo y constante contacto personal y directo con el nivel operativo, formado por los mandos ejecutivos, y los empleados y trabajadores, en su función de dirección de los mismos.

El texto se divide en tres partes: la primera se dedica al estudio de los mandos intermedios, la segunda se ocupa de los trabajadores y la tercera se destina al estudio de la función de los mandos intermedios, y en especial, al examen de cómo mandar al personal.

En la primera parte se comienza exponiendo la evolución histórica de los mandos intermedios hasta llegar a la situación presente.

A continuación se pone de relieve cómo el mando intermedio se halla sometido a dos presiones: la de sus jefes y la de sus propios subordinados. Conservar una postura justa y ecuánime es la solución ideal para el mejor desarrollo de su misión. De aquí el que sea fundamental el considerar estas dos relaciones y el analizar los problemas que las mismas suscitan, tratando que en ambas se consiga una efectiva compenetración entre los dos extremos, para lo cual se consideran los principales aspectos que en ellas pueden estimarse. Así, merecen especial atención los efectos que en el mando intermedio provoca su integración en el grupo humano que dirige, de tal forma, que se ve fuertemente influenciado por sus problemas y sus preocupaciones.

La parte segunda, dedicada a los trabajadores, expone la mentalidad de éstos, diferenciados en distintos grupos: administrativos, obreros manuales no cualificados y cualificados. Así como la mentalidad de la mujer trabajadora, distinguiendo las obreras manuales, las empleadas administrativas y las mujeres que ocupan puestos técnicos.

En cuanto a los administrativos, como

características se destacan, por una parte, poseer un complejo de superioridad con respecto a los restantes trabajadores, y por otra, el estar dominados por el pluriempleo, con lo cual no se consideran plenamente vinculados a ninguna Empresa en concreto.

Los obreros no cualificados exteriorizan todavía, si bien lentamente se va superando, viejas ideas correspondientes a épocas pasadas, en las que ocupaban una posición social marginal.

Los obreros cualificados han superado por completo las viejas ideas, y cada vez se incorporan en mayor medida a la vida activa social. Su actitud no es de antagonismo, sino de colaboración y progreso.

Respecto a la mujer trabajadora en general, sus actitudes están condicionadas por estos tres factores: el no estar todavía realmente preparada por el trabajo, el que su nivel cultural es igualmente bastante bajo, si bien su nivel medio de inteligencia y aptitud es alto, y el que considera provisional su trabajo.

Las obreras manuales jóvenes suelen tener una mentalidad un tanto infantil, de tipo primario, aceptando el trabajo como un entretenimiento, que les reporta unos beneficios, si bien rehuendo los trabajos difíciles y desagradables.

En cambio, las obreras manuales mayores tienen una mentalidad un tanto rutinaria, aceptando el trabajo como un mal necesario, pudiendo identificarse con éste e integrarse en la Empresa en la cual prestan sus servicios.

Las empleadas administrativas jóvenes suelen tener mentalidad abierta, con muchas ilusiones y deseosas de hacerse valer dentro de la organización, desempeñando su función con eficiencia y entusiasmo.

En cambio, la mentalidad de las empleadas mayores viene condicionada por su carácter de soltería, que les hace proyectar en sus actos y en sus jefes y

compañeros todo aquello que ellas hubieran querido tener.

Por último, la mentalidad de las mujeres que ocupan puestos técnicos es abierta; están identificadas con su trabajo y con la Empresa en la cual desempeñan sus servicios por creerse intrumento necesarios dentro de ella.

El estudio de la función de los mandos intermedios se realiza en la parte tercera, considerando fundamentalmente el problema de cómo mandar al personal: las comunicaciones, las órdenes, los cambios de comportamiento y los estímulos; el hombre ante el trabajo: la aptitud, el rendimiento, la valoración del trabajo y el desarrollo de las relaciones de éste.

En definitiva, la obra comentada tiene utilidad como texto divulgador de carácter elemental, en el que se estudian someramente una serie de aspectos prácticos. Creemos que el objetivo del autor ha sido el de proporcionar una obra de iniciación, y que tal objetivo está plenamente logrado.—J. CARRASCO BELINCHÓN.

SEGOVIA DE ARANA, José María: *Medicina hospitalaria y Seguridad Social*. Instituto Nacional de Previsión. Madrid, 1967; 14 págs.

Recoge esta publicación del Instituto Nacional de Previsión la enjundiosa conferencia del doctor Segovia de Arana con motivo del LIX aniversario de la fundación del Instituto Nacional de Previsión.

Sus puntos más salientes, sumamente trabados entre sí, son los siguientes:

En primer lugar, la presión a que están sometidos los recursos sanitarios de todos los países modernos por la intensa demanda que la sociedad y sus ciudadanos hacen de los mismos, que se combina con los adelantos técnicos de la Medicina y la complejidad moderna de los medios de diagnóstico y de tratamiento para hacer que, tanto por una necesidad ele-

mental de racionalizar el trabajo y de obtener un rendimiento adecuado de quienes lo ejecutan, señaladamente de los médicos, como por imperativo mismo de la Medicina en la forma en que ésta se entiende hoy y de la calidad de asistencia que se pide, se vaya inexorablemente hacia la clínica o residencia sanitaria como institución imprescindible, a lo que tradicionalmente siempre se ha llamado *hospital*, aunque hoy se quiera prescindir de esta denominación, que trae consigo la memoria de la época en que era el centro asistencial del pobre, entendiéndose por tal al que carecía de recursos para ser asistido domiciliariamente o en una clínica privada.

El hospital es hoy, pues, una exigencia técnica de la Medicina. Este es el primer hecho a reconocer si se quiere tener una concepción realista de los problemas actuales de asistencia sanitaria. El hospital, además, no tiene por qué romper, y de hecho no rompe, la relación humana y personal entre el mé-

dico y el enfermo, y además, puede y debe erigirse en centro universitario de formación y en comunidad de trabajo, a la que se sienta la satisfacción y el orgullo de pertenecer, lo que, a su vez, exige que el médico dedique su tiempo pleno al hospital que sea. «Médico del hospital y no médico en el hospital.»

Un segundo punto bien explícito en el razonamiento es que los centros hospitalarios tienen que ser sostenidos por la comunidad al estar, salvo en supuestos muy excepcionales, fuera de la capacidad y de los recursos de los entes privados, aparte de que como una comunidad moderna no puede ni debe negar a nadie el acceso al hospital, es obvio que la propia comunidad como colectividad es la que tiene que arbitrar los recursos precisos para su establecimiento, mantenimiento y perfeccionamiento.

Y como colofón y resumen: «Donde mejor se hace [hoy] la Medicina y donde el médico y el enfermo están más seguros es el hospital.» — M. ALONSO OLEA.