

Noticias de libros

ALONSO OLEA, Manuel: *Desarrollo económico y empleo*. Separata del número 6 de la *Revista de Trabajo*, 1964; 23 págs.

En el trabajo que reseñamos se recoge la conferencia que el autor pronunció en la cátedra «Europa», de la Universidad de Valencia, el 11 de mayo de 1964.

El texto se divide en cuatro partes, precedidas de una introducción, en la que se anticipa el propósito y el contenido de la conferencia: vamos a ver los problemas españoles del empleo y cuál es su conexión con los problemas de nuestro desarrollo económico.

Teniendo en cuenta que se van a exponer y a examinar datos, es preciso hacer dos indicaciones previas, una relativa a los datos actuales y a los datos proyectivos, y otra referente al conocimiento y manipulación de estos datos.

La primera indicación es que en el seno de esta conferencia, los datos hay que buscarlos en dos niveles: uno, es el nivel actual, actual en el sentido temporal, el nivel del momento en que vivimos. Cuál es el empleo hoy. Y cuál es el empleo hoy en nuestro país. Quiénes trabajan, y dónde trabajan quienes trabajan, en grandes categorías.

Un segundo nivel en que hay que buscar datos es el nivel proyectivo. Cuáles serán estas mismas realidades del empleo en un momento futuro, futuro y cierto, concretamente dentro de cuatro años, cuando estemos al final de este primer Plan de Desarrollo.

La segunda indicación en cuanto a estos datos que vamos a manejar es que nos

vamos a mover, si no en un terreno virgen, sí en un terreno deficientemente conocido. Deficientemente conocido en cuanto a realidad y mucho más deficientemente conocido en cuanto realidad operativa. La técnica económica no ha llegado aún, en su estado actual, a dominar los problemas de empleo ni siquiera desde el punto de vista del conocimiento; se trata de problemas cuya trascendencia sólo muy recientemente ha sido puesta de manifiesto, quizá porque hasta hace poco en Occidente la mano de obra había sido siempre abundante y aún excesiva. Mucho menos son dominados desde el punto de vista de su manejo, y es muy dudoso que, desde este punto de vista, se llegue a un dominio completo, y hasta es muy dudoso que sea conveniente que tal tipo de control efectivamente se alcance, pues no hay que olvidar que en el empleo estamos manejando valores económicos muy singulares, puesto que van ligados a principios de personalidad y libertad de cada uno de los individuos afectados por las situaciones de empleo que se resisten y deben resistirse siempre a la *manipulación*.

La parte primera se ocupa de los *datos actuales*, comenzando con una consideración previa sobre la demografía española, pasando a continuación al análisis de la población activa, distinguiendo, por un lado, la distribución por sexos y, por otro, la distribución por sectores. Con respecto a ésta, se destaca, en primer lugar, el peso excesivo de población activa en el sector primario, fundamentalmente en la agricultura y, en segundo lugar, la esperanzadora tendencia de la disminución

de los trabajadores agrarios. Disminución continuada en lo que va de siglo y acelerada en los últimos años.

En la tercera parte, *los datos proyectivos*, se considera cuál será, mirando estas mismas magnitudes, el nivel o situación de nuestro empleo en una misma fecha dada, concretamente en 1967.

En consecuencia, se estudia en primer lugar, la demografía, y en segundo término, la población activa. Con respecto a ésta, se destacan como fenómenos más importantes los siguientes: incremento vegetativo; mayor incorporación de la mujer al trabajo; regresión del sector primario y transformaciones tecnológicas que impondrán una serie de cambios estructurales.

En la cuarta parte, *perspectivas*, se afirma que éstas son, generalmente hablando, relativamente optimistas, aunque quizás para plazos más largos que el ya próximo de 1967, por cuanto es difícil pensar que podamos llegar a atender en un plazo tan breve como es el de cuatro años, a la totalidad de estas grandes exigencias de empleo que pide nuestra población.

Finalmente, en la quinta parte, *cuestiones marginales*, se examinan la emigración y la especialización y formación profesional, por la íntima relación que tienen con el empleo.

En cuanto a la emigración, se llama la atención de la importancia de la interior, se destaca el carácter transitorio de la exterior a Europa, y se afirma que implica el ejercicio por parte de los emigrantes, de uno de sus derechos, como hombre y como ciudadano.

Respecto a la especialización y formación profesional, se pone de relieve su trascendencia en toda política de empleo, por cuanto condiciona las posibilidades de mano de obra.

En definitiva, a lo largo del texto se consideran los principales problemas del empleo en orden al desarrollo económico, se destacan sus posibilidades y se ana-

lizan sus limitaciones, con lo que se brinda un conocimiento completo de una cuestión tan importante a la sociedad española actual, cual es el de su población activa y su futura evolución.—J. CARRASCO BELLINCHÓN.

BARRIL DOSSET, Rafael: *Psicoanálisis de los problemas humanos en el trabajo*. separata del número 33 de la revista *Productividad*, octubre-diciembre de 1964; 13 págs.

El estudio se divide en dos partes, precedidas de una introducción, en la que se reconoce la gran importancia de la técnica de relaciones humanas y la posibilidad de que con su práctica habitual, aunque sea por motivos de productividad, se adquiriera paulatinamente la mentalidad humana que justifica a las relaciones humanas y que está basada en la ley de la naturaleza.

La primera parte se ocupa de *Los problemas humanos en general*, comenzando con la consideración del hombre en toda su integridad, y así se afirma que en la incesante búsqueda de la verdad, el progreso ha sido evidente, pero el hombre, que antes examinaba los problemas sencillamente como hombre, ahora los examina desde un particular punto de vista. Concretamente, los problemas humanos en el trabajo los estudia desde el punto de vista económico o de la productividad, en vez de hacerlo sencillamente como hombre.

A continuación se examinan las tres instancias de Freud: el yo, el ello y el superyo, y su proyección en el mundo de las relaciones laborales. Así, se estudian los problemas principales del hombre desde el punto de vista terrenal y los criterios de solución de los mismos: criterio del egoísmo, criterio del sentimiento de comunidad y criterio del yo=nosotros. Este último criterio, que traducido al cristianismo dice exactamente: «Amarás al pró-

jimo como a ti mismo», nos facilita la estabilidad interior, higiene mental y felicidad, dificultada por los complejos producidos por el egoísmo.

Ante las diversas soluciones, se afirma como conclusión, que dentro de la solución del Yo=*nosotros*, preferimos la consideración del hombre socioeconómico, pero sin olvidarnos que junto al hombre del trabajo, existe el hombre político de Rousseau y el amoroso de Freud. Y no siendo estos problemas compartimientos estancos, debemos basarnos fundamentalmente en el hombre-hombre y con esta orientación iniciaremos la consideración del hombre socioeconómico de William F. Whyte.

En la segunda parte se examinan los *problemas humanos del trabajo* en la Empresa, siguiendo la sistemática del psicoanálisis.

Se comienza afirmando que las fuerzas esencialmente humanas del sentimiento de inferioridad y deseo de superación tienen especial relieve en la Empresa, sobre todo en el sector laboral.

Por ello, se estima que los problemas del trabajo no pueden aislarse totalmente, y en consecuencia, pueden aparecer mezclados con otros factores, como los problemas del amor y de la relación social, por tanto, antes de resolver un problema, debemos asegurarnos de que conocemos todos los antecedentes del caso, así como las opiniones y sentimientos que pueden ser decisivos y, por otra parte, si existen ramificaciones en otras facetas, hay que llevar cuidado especial de no entrometerse en la vida privada del obrero, porque podría considerarlo como un atentado contra su libertad. El paternalismo va no es admitido ni por nuestros hijos. Por tanto, no debemos esperar se aprecien favorablemente actitudes de benevolencia y generosidad si no llevan un claro y manifiesto sentido de justicia, que es el equilibrio del Yo y Nosotros.

A continuación se expone la aplicación de los criterios de solución de los pro-

blemas humanos, examinados anteriormente, a los problemas del mundo laboral, y se concluye propugnando la promoción social, como fórmula que facilite la evolución del capitalismo y colectivismo, dominadores de la Empresa, a otro sistema económico, quizá empresismo, en que el capital y el trabajo sean socios, y la Empresa, lugar de cooperación, en vez de escenario geográfico de lucha de clases.

En definitiva, el trabajo reseñado ofrece un indudable interés práctico, por cuanto implica un enfoque realista de la cuestión, que brinda múltiples posibilidades, independientemente de la conformidad o disconformidad con las tesis del autor, pues supone centrar el examen de las relaciones laborales en el sujeto de las mismas: el hombre, como ser con sus problemas, sus aspiraciones y sus prejuicios.
J. CARRASCO BELINCHÓN.

Guía de formación social. Seminario de Formación Social de las Semanas Sociales de España. Ediciones y Publicaciones Españolas, S. A. Madrid, 1964; 152 págs.

El Seminario de Formación Social de las Semanas Sociales de España, respondiendo a la llamada del Papa Juan XXIII en su encíclica «*Mater et Magistra*», en la que apremiaba a que la doctrina social de la Iglesia, que forma parte de la concepción cristiana de la vida, sea enseñada en todos los seminarios y colegios católicos de cualquier grado; en sus reuniones del año 1962 se percató de la necesidad de redactar un texto orientador y práctico dirigido a los educadores españoles de la enseñanza primaria y media, en la tarea cada día más apremiante de infundir un sentido social en la docencia, como remedio de los problemas actuales de la juventud, tan importantes en el porvenir de nuestra patria y, en último término, con la aspiración para formar una comunidad más humana y con pleno sentido

cristiano. Fruto de este propósito es la *Guía* que comentamos.

En el prólogo que la inicia, el cardenal Bueno Monreal, en su calidad de presidente de la Comisión Episcopal de Apostolado Social, tras ensalzar la meritoria labor del Seminario de Formación Social en la difícil e importante tarea de investigar y difundir una metodología eficaz en este campo casi inédito, afirma cómo la *Guía* está en la línea propugnada por Su Santidad Juan XXIII, puesto que se trata de investigar el «cómo» de la educación social, el método más adecuado, los sistemas y procedimientos que hay que poner en juego para lograr el fin propuesto.

«La Iglesia —dice— tiene su propio estilo para educar, ejercitando el mandato de su Divino fundador, y los métodos que preconiza han de ser objeto de constante investigación renovadora y de ensayos para su mejoramiento. Por eso, respondiendo a esas necesidades y a esa creciente preocupación por lo social que se percibe en nuestro país, aparece esta obra, que consideramos una valiosa aportación para la consecución de los objetivos que hay que alcanzar.

En la presentación de la *Guía*, el señor Rianza Ballesteros, director del Seminario, señala el propósito de la misma, al decir que tiene por finalidad proporcionar a los educadores aquellas ideas básicas que les permitan a lo largo del curso realizar ensayos y experiencias con sus alumnos, en el camino del logro de una paulatina, pero efectiva, educación de los chicos y de las chicas a ellos encomendados.

Con rigor metodológico y terminología precisa y clara, se desarrolla el contenido de la *Guía* en cuatro apartados fundamentales.

En el primero de ellos se analiza minuciosamente la realidad actual de nuestro país, como presupuesto fundamental para esa labor educadora, señalando con acierto los aspectos positivos y negativos de la misma, fruto de una meditada observa-

ción; terminando con una exaltación de la labor de los educadores y la necesidad de la revisión continua de su conducta social.

El segundo de los apartados señala las actitudes cristianas que es preciso desarrollar en el español de nuestra época. La *Guía* —se dice— no aspira a ser un tratado definitivo de las virtudes sociales, sino que tiene un carácter marcadamente actual y práctico, estando prontos a su modificación en la medida en que vaya evolucionando nuestro pueblo. Con objetivo y ponderado rigor sistemático se analizan las distintas virtudes objeto de promoción, señalando sus manifestaciones, motivaciones, ofreciendo sugerencias para su fomento y haciendo alusión a su concepción en las chicas.

El tercer apartado tiene por título «La educación es un proceso de socialización». Después de definir el proceso de socialización según la moderna sociología de la educación, como proceso de conducción del niño desde sus aptitudes primarias, egocéntricas, hasta la integración en la sociedad total, trata de los distintos agentes de este proceso, a saber: la Iglesia, la sociedad civil, el centro educador, el grupo de amigos y la familia, examinando la influencia de cada uno en las distintas edades y ambientes del adolescente.

El cuarto apartado está destinado a proporcionar al educador las técnicas metodológicas precisas para adaptar las técnicas estudiadas en los anteriores a los diversos niveles, ambientes y edades psicológicas, destacando la técnica de sondeo sociocultural de la región donde se opera y el estudio de las aptitudes sociales de los alumnos.

Se cierra esta *Guía* con una serie de anexos en los que se proporcionan una serie de datos de suma utilidad para la labor propuesta, destacando los gráficos elocuentes sobre distintos problemas, la guía del cine social, que consideramos de extraordinario interés y la cuidada orientación bibliográfica.

Queremos destacar la cuidada presenta-

ción tipográfica y editorial de la Guía, que estimamos muy adecuada al contenido y finalidad de la misma.

En suma, la Guía es un exponente claro de la competencia y rigor de estudio de los componentes del Seminario de Formación Social, constituyendo una importantísima aportación a la trascendental labor de nuestros educadores, que merece ser muy elogiada.—M. TRENZADO RUIZ.

Labour Organizations in Canada. Publicado por la «Economics and Research Branch» del «Department of Labour» del Canadá, 1964; 100 págs.

Constituye esta obra la cincuenta y tres edición que anualmente viene publicando el Gobierno canadiense en orden a las Organizaciones laborales de aquel país.

Desde 1911 el Gobierno viene publicando los datos necesarios acerca de la estructura y tamaño de estas organizaciones, como una aportación necesaria para el mejor conocimiento del desarrollo económico y social del país. Siguiendo la pauta establecida en años anteriores, en esta edición se contienen los últimos datos estadísticos acerca del número de miembros de cada Unión, el número de sus locales y su distribución geográfica, y los nombres de los principales directivos.

La obra consta de tres partes. En la primera, se contienen las Uniones Nacionales e Internacionales, siempre por el orden alfabético que su afiliación laboral exige; la segunda parte se refiere a las Organizaciones locales independientes, y la última recoge los Congresos laborales canadienses, con sus ramas secundarias, las Uniones locales adheridas.

Las listas contienen todas las organizaciones laborales del Canadá afiliadas al Canadian Labour Congress, la Confederation of National Trade Unions, y la American Federation of Labor and Congress of Industria Organizations. Únicamente se excluyen aquellas organizaciones locales in-

dependientes con menos de cincuenta miembros.

Hay que hacer constar que a pesar de ser editada la obra por un organismo del Gobierno, la lista de estas organizaciones no supone ningún reconocimiento de carácter oficial, sino que procede simplemente de los datos estadísticos.

En el comienzo de 1964 los miembros activos de las organizaciones laborales del Canadá totalizaron la cifra de 1.493.000, lo que supone el 29,4 por 100 del total de obreros no dedicados a la agricultura. Las tres cuartas partes de éstos pertenecen a organizaciones afiliadas al Canadian Labour Congress. De estas organizaciones, la mayor parte de ellas pertenecen también a la American Federation of Labor and Congress of Industrial Organization, o sea, el conocido AFL-CIO de los Estados Unidos.

Los afiliados a la Confederation of National Trade Unions se estiman en más del 8 por 100 del total. Lo que supone un ligero aumento sobre la cifra del año anterior. Los obreros adheridos a las organizaciones nacionales y locales alcanzan el 16 por 100, mientras que los pertenecientes a Uniones afiliadas al AFL-CIO suponen solamente el 2 por 100.

Este número de obreros a que hemos hecho referencia anteriormente, de cerca de un millón y medio en 1964, supone un aumento de 44.000 sobre la cifra del año anterior. Las Uniones internacionales aumentaron en treinta mil afiliados, mientras que se mantuvo al mismo nivel de los años inmediatamente anteriores la de las organizaciones locales.

De estos aumentos, el más considerable es, sin duda, el de los obreros dedicados a la siderurgia, con una ganancia de cerca de doce mil miembros. Esto da una idea de progreso industrial del país. La Federación Nacional de Servicios y la Federación de Obreros de la construcción obtuvieron aumentos de 4.000 y 3.800 miembros, respectivamente, desde las últimas estadísticas de 1963. La Federación Cana-

diense de Empleados de Servicios Públicos obtuvo también un aumento anual de tres mil miembros.

Como muestra de la evolución económica de esta gran nación, citemos, entre otras organizaciones laborales que han visto aumentado el número de sus afiliados, la International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (1.300), la International Woodworkers of America (2.500), la International Union of Electrical, Radio and Machine Workers (1.100) y la Federación Americana de Músicos de los Estados Unidos y del Canadá (1.000), todas ellas afiliadas al AFL-CIO/CLC.

Sin embargo, entre las asociaciones cuyo número de afiliados bajó con respecto al año anterior, destaca la International Union of Mine, Mill and Smelter Workers (Canadá), que sufrió una pérdida de cinco mil miembros y siete locales con relación a 1963.

Al comienzo de 1964 el Canadian Labour Congress contaba con la afiliación de 108 Uniones nacionales y 174 Uniones locales. El total de obreros encuadrados en el Congreso era de 1.106.000, lo que supone un aumento anual de 26.100 sobre 1963. La Confederation of National Trade Unions, con un total de miembros de 121.500, comprende 13 Federaciones con 573 locales.

La organización laboral canadiense, de raíz profundamente democrática, se basa en una estructura jerárquicamente ordenada, que va desde el grupo o representación (local) en una fábrica o localidad determinada, a las grandes organizaciones nacionales o internacionales.

La «Unión» supone la agrupación básica de estas organizaciones laborales. Posee representaciones en los distintos comercios o industrias y define la política laboral a seguir en las mismas por sus afiliados. Los fondos necesarios se obtienen a través de las aportaciones de los miembros, que se reúnen en «convenciones» regulares en las que se eligen los mandos directivos.

Según estas «Uniones» tengan representaciones en los Estados Unidos o carezcan de ellas, reciben el nombre de Internacionales o Nacionales, demostrando así las profundas conexiones sociales, económicas y laborales que existen entre ambos países de Norteamérica.

Las Uniones se agrupan a su vez en Congresos Centrales, que tienen a su cargo una labor de coordinación general a nivel nacional, especialmente en lo que se refiere a las relaciones entre las Uniones y el Gobierno. Estos Congresos se reúnen usualmente en convenciones anuales o bianuales.—MANUEL MARÍN ARIAS.

LAMY, Pierre: *La misión del jefe*. Ediciones Economía Internacional. Barcelona, 1963; 68 págs.

El Instituto de Directores de Empresa de Barcelona, nos ofrece esta publicación, en la que se recogen varios trabajos, entre ellos, y en primer lugar el que da título a la obra.

Para facilitar su conocimiento, reseñaremos por separado cada uno de dichos trabajos, comenzando con el citado, en el que se formulan una serie de orientaciones que pueden ser útiles, así se inicia examinando la labor del jefe respecto a la correspondencia, y se sugieren diversas medidas para reducir el trabajo de aquél.

A la relación con los colaboradores inmediatos se presta especial atención, y así se afirma que para tener a los colaboradores en la mano» existe un excelente medio, constituido, en sectores bastante dispares, y con la condición de ser puesto bien a punto, por los contactos y reuniones sistemáticas con el personal por una parte, y, por otra, por las notas de servicio.

Los contactos con los colaboradores serán siempre eficaces, si tales contactos no son ni demasiado frecuentes ni demasiado raros, ni demasiado breves ni excesivamente largos, y de que nuestro interlocutor sepa de antemano qué asuntos se van a

tratar, a fin de que pueda preparar la entrevista.

En cuanto a las notas de servicio, no hay que abusar de ellas; pero concebidas y ejecutadas convenientemente, resultan sumamente eficaces.

Se destaca también la importancia de la secretaria como instrumento auxiliar, siempre que sirva de filtro, de recordatorio, y para facilitar el adecuado clima psicológico en la empresa.

Al estudiar la verdadera misión del jefe, se ponen de relieve los siguientes hechos: en primer lugar, que la adhesión y afecto que la mayoría de los jefes sienten por la empresa, es más fuerte que su espíritu de lucro; que en las funciones de dirección debemos declarar la guerra a los fallos, lo mismo que a la duplicidad de empleos, debemos «ser completos», sin más; este es el objetivo, y, finalmente, que toda disposición considerada corre el riesgo de engendrar, en determinadas circunstancias, serios inconvenientes al lado de las ventajas apetecidas.

En consecuencia, se estima que corresponde al jefe, en primer lugar, la estrategia de la empresa, entendida como el conjunto de disposiciones relativas a la definición del objetivo de la explotación, a la determinación de los medios necesarios y a la puesta en práctica de estos medios.

En segundo lugar, le incumben «los actos graves», entendidos como los acontecimientos resultantes de una decisión del jefe, que tengan trascendencia para la empresa, bien por sí mismos, bien a causa de su repetición sistemática.

En tercer lugar, es misión del jefe mantener en su empresa un clima psicológicamente favorable. Sabido es que el personal si está animado por un buen espíritu de equipo, es capaz de hacer verdaderos prodigios, pero que la existencia de camarillas descontentas o agriadas puede comprometer peligrosamente la explotación de una empresa. Y, por último, el cuarto aspecto de la misión del jefe es el control, por cuanto el que se pueda ejercer éste

con eficiencia y sin pérdida de tiempo, es uno de los aspectos esenciales de los problemas de organización de la empresa.

El segundo trabajo, «La empresa y el concepto de expansión», debido a Henri Chateau, llama la atención sobre el siguiente hecho: un negocio lo lanzan unas personas que creen en él. Muy pronto, sin embargo, el empuje cede ante la pasividad, pues por más que pueda hacer una gran empresa para incrementar la identificación de sus obreros, es decir, su participación más íntima en su destino, no puede de todas formas esperar que el hombre de base la sitúe al mismo nivel que el patrono, en sus respectivas escalas de valores.

Por otra parte, la expansión es un fenómeno total, es decir, que lo cubre todo y lo arrastra todo. Cuando la empresa crece es menester que los cuadros crezcan con ella, pues, de otra forma, se producirían pérdidas y rupturas.

El tercer trabajo «El tiempo nos falta, pasa rápidamente... pero ¡cuán mal lo empleamos!», de Gaston Van den Avyle, brinda una serie de directrices que pueden ser útiles. Según el autor, hay que seguir sucesivas etapas: la primera consiste en «crear tiempo», quitándonos de encima a los clientes malos pagadores o quisquillosos; dejando a los colaboradores y auxiliares todos los trabajos que puedan hacer tan bien como nosotros: modernizando el material de oficina y formando una documentación profesional completa.

La segunda etapa consiste en regular el empleo del tiempo: determinando las horas en las que está prohibido que nos molesten y programando el tiempo de trabajo. La tercera etapa comprende la utilización del tiempo siguiendo los planes previstos: trabajando con calma y sin precipitaciones, se puede realizar un trabajo bueno y de rendimiento, con lo cual se trabaja con alegría y se obtienen merecidas satisfacciones.

La cuarta etapa consiste en no perder el

tiempo de que disponemos en futilidades, en discusiones inútiles. Y la quinta y última etapa consiste en reservar parte del tiempo a la vida privada: a la familia, a compensaciones físicas y a diversiones que calmen los nervios.

El cuarto trabajo, «Una nueva visión de la empresa», de J. Bruneau, pone de relieve cómo son afortunadamente bastantes quienes *piensan* la empresa, y sus ideas nos permiten esperar que los años próximos nos aportaran, junto con una noción más exacta de la finalidad de la empresa, la puesta en práctica de relaciones mejores entre los hombres. La empresa no será un fin en sí, ni un instrumento de esclavitud del hombre por el hombre —como nos inculca el marxismo—, sino ciertamente, un instrumento al servicio de los hombres y quizás también un factor de civilización, al permitir la eclosión de las personalidades individuales.

El quinto trabajo, cuyo autor no se indica, «El diagnóstico de empresa», expone los beneficios que puede reportar el diagnóstico de la misma: permite determinar unos objetivos; fijar las etapas, con lo cual se conoce el retroceso relativo de un sector a otro, y establecer el orden de urgencia de las distintas reformas, y definir los nuevos métodos y la forma de aplicarlos sin perjudicar el equilibrio de la empresa.

En conclusión, el diagnóstico de empresa es un método que tiene por objeto permitirle a la empresa, que es un organismo viviente, segregar o preparar continuamente su propia organización.

Y, finalmente, «La empresa como hecho social» es el último trabajo que se comprende, también sin expresar su autor, en el que se afirma que la empresa es un hecho social. Es una célula productora de riquezas y distribuidora de poder adquisitivo. Es una comunidad cuya influencia material, intelectual y moral sobre la vida de los hombres es considerable.

Situar a la empresa en el complejo so-

cial de la nación, analizar las influencias que experimenta, y, recíprocamente, las que ejerce sobre la sociedad que le rodea, constituyen otros tantos grandes problemas de la Sociología. Comprenderlos permite definir el papel económico y social de la empresa, y trazar las rutas más seguras que llevan a su relación.—J. CARRASCO BELINCHÓN.

SANTORO-PASSARELLI, Francesco: *Contratto di opera*, separata del *Novissimo Digesto Italiano*, Turín, 1965; 20 págs.

El artículo 2.222 del Código civil italiano define el contrato de obra como aquel por virtud del cual una persona se obliga a realizar, mediante contraprestación, una obra o un servicio mediando «trabajo predominantemente propio y sin vínculo de subordinación» respecto del que hace el encargo.

Lo esencial del contrato de obra, y su diferencia específica del contrato de trabajo, está en que mientras que en este último la obligación del trabajador implica además de la prestación de su trabajo, su sometimiento a la organización empresarial, en el contrato de obra la prestación del ejecutante «se contempla en sí misma como directamente idónea» para satisfacer el interés contractual de quien hace el encargo, lo que da particular relevancia al resultado, y no a la actividad, en el objeto contractual.

Frente a la compraventa, de cosa presente y de cosa futura, la diferencia específica del contrato de obra se halla en que éste implica una obligación de hacer, que además es personalísima (*lavoro prevalentemente proprio*). Sucesivas matizaciones doctrinales van diferenciando el contrato de obra del de empresa, del de mandato, del de depósito y del de mediación, así como refiriéndose a los contratos de obra que se han ido independizando de la figura genérica por su importancia y especialidad (contrato de transporte, por ejemplo).

Delimitada la naturaleza jurídica del contrato, se precisan, entre otros puntos, su carácter sinalagnático estricto» (las prestaciones de las partes están ligadas por un nexo de reciprocidad que tiene relevancia genética y funcional»), las características especiales de sus sujetos (no pueden celebrarlo las personas jurídicas, incapaces de producir inmediatamente energía de trabajo»), la obligación estricta de dar del comitente o quien hace el encargo (en este sentido, del contrato de intercambio de servicios, en la afortunada terminología de Bayón, se dice que es un contrato innominado, y no una ejecución de obra), la responsabilidad respectiva del ejecutante y del comitente por vicios manifiestos y ocultos de la obra ejecutada, y los efectos sobre contrato de la imposibilidad sobrevenida y no imputable a las partes en cuanto al cumplimiento (y como supuesto específico del mismo, la muerte del ejecutante, puesto que es de esencia del contrato de obra el comprometer un trabajo *prevalentemente propio*).

Decir que el análisis es de precisión, finura y profundidad difícilmente igualables resulta innecesario, tratándose de un ensayo que lleva la firma de Santoro-Passarelli; quede hecha la constatación, sin embargo.—M. ALONSO OLEA.

WILENSKY, Harold L.: *The Professionalization of Everyone*, Universidad de California, Institute of Industrial Relations, Reprint núm. 242, 1964; 22 págs.

Caracterizan una «profesión», en sentido sociológico estricto, estos dos datos:

— Una base técnica basada en un conocimiento sistemático adquirido a través de un proceso largo y difícil de formación. Sólo así se puede convencer al público de que los servicios de los iniciados son los únicos que merecen confianza y de que debe, en su propio interés, rechazar a los intrusos, creando así ámbito exclusivo de trabajo para el profesional de que se trate.

— La adhesión por los profesionales a un conjunto de normas en el ejercicio de su profesión, normas que de alguna forma deben tener tonos éticos o morales y, singularmente entre ellos, el de que el profesional, en el ejercicio de su profesión, atiende más al interés del cliente o beneficiario de sus servicios que al suyo personal.

Reunir estas dos características no es sencillo, y de ahí que las actividades profesionalizadas (las clásicas son el Derecho, la Medicina, la Religión y la Milicia) sean una minoría muy exigua en la enorme masa de ocupaciones y trabajos que presenta la realidad sociolaboral.

Las actividades que luchan por profesionalizarse o cuentan con una base técnica muy vaga, o con una muy precisa pero muy exigua; o son actividades en las que aparece claro el predominio del interés de quien las ejercita sobre el del beneficiario de los servicios.

Por otro lado, las profesiones clásicas están sometidas hoy a una serie de dilemas propios de una fase de transición.

— En primer término el estrechamiento de la base técnica, al multiplicarse las especialidades dentro de la profesión clásica y genérica.

— En segundo lugar, la inserción del profesional en estructuras burocráticas, que tienen sus propios intereses, o que representan en conjunto los de los beneficiarios; con lo cual, amén de otras consecuencias, lo que antes daba la impresión de ser el sacrificio del profesional ante el desvalimiento de una persona, ahora parece ser el sacrificio del profesional ante una organización más poderosa que él, siendo el profesional el desvalido.

— Finalmente, el que la divulgación general de la información de la cultura quita mucho del aura de misterio sobre el que reposaban las profesiones clásicas.

Todos estos temas están agudamente tratados en este prieto ensayo, de extraordinario interés.—MANUEL ALONSO OLEA.

