

Recensiones

BOSQUET, R.: *Posibilidades y dificultades de la Promoción*. Traducción de Pablo Cárdenas. Ibérico Europea de Ediciones. Madrid, 1970; 227 páginas.

La versión que reseñamos se inicia con un Prólogo de Antonio Sáez de Miera, en el que se esboza un comentario sobre las enormes perspectivas que con respecto al tema ofrece la ley General de educación.

El texto comprende un Prólogo, una Introducción, seis capítulos y una conclusión.

En el Prólogo, el autor afirma que la conjunción de aspectos técnicos y humanos que intervienen en la promoción interna, llevan a situar a ésta en un lugar importante, tanto en el desarrollo de la empresa como en el de los hombres. La promoción llega a ser «la pauta» de la educación permanente. Cuanto más deba acelerar un país su desarrollo, tanto más el pleno empleo de los promocionados llega a ser un factor vital.

En la Introducción se pone de relieve cómo la noción de promoción es, por sí misma, equívoca. Resume dos aspectos muy diferentes, tanto en sus modalidades como en sus finalidades: la promoción social y la promoción profesional.

La promoción social se dirige a mejorar las condiciones de vida de un grupo social o de grupos sociales enteros; busca una mejora material y cultural global. Marca a la vez una progresión en el seno de la sociedad y una progresión de la sociedad en su conjunto: realización de las personas y valorización de la colectividad.

La promoción profesional responde, al contrario, a un fin preciso: dar más posibilidades a hombres competentes y responde ciertamente a las necesidades económicas y técnicas.

La promoción no debe depender de la intuición o de las necesidades del momento, en una época en la que la gestión de las Empresas y la vida social responden a exigencias crecientes de previsión y de eficacia. Pero la previsión y la eficacia requieren tanto la una como la otra que las bases de toda acción de promoción estén netamente definidas, que los métodos y

los medios queden bien precisados, que se asuman las responsabilidades respectivas y que se establezca un control de adaptación.

En el capítulo I, *Las exigencias de la Empresa*, se comienza afirmando que, la promoción será tanto más fácil cuanto mayores sean las necesidades; será a la inversa, frenada, si las posibilidades de mano de obra cualificada sobrepasan las posibilidades de empleo. La promoción interna estará favorecida por un nivel bajo de remuneraciones o de condiciones de trabajo poco atractivos; al contrario, será limitada si la Empresa ejerce un atractivo poderoso con respecto al exterior, todo ello hará más fácil el reclutamiento externo.

De igual manera que en una Empresa que posea personal joven deberá recurrir en gran manera a la promoción si quiere evitar insatisfacciones importantes y problemas; una Empresa que posea un personal de más edad deberá, al contrario, frenar la promoción y recurrir al reclutamiento de elementos jóvenes para evitar el envejecimiento de sus mandos y de sus especialistas.

A continuación se examinan las exigencias de las funciones a desempeñar: capacidades profesionales inmediatas y aptitudes generales.

Y se finaliza con el análisis de la problemática de la formación y el perfeccionamiento, por su incidencia en la promoción.

El capítulo II, *Capacidades y aptitudes: las posibilidades del hombre*, se inicia definiendo y caracterizando ambos términos; se pasa al análisis de los componentes de la personalidad y al estudio de las necesidades y su satisfacción; del *status*; el carácter, el temperamento y los factores esenciales del desarrollo.

Y, por último, se afirma que toda decisión de promoción se apoya sobre la evaluación de las capacidades personales; constituye de hecho un pronóstico de éxito, y se ve influida por los diferentes factores que rigen la evaluación de la personalidad.

En el capítulo III, *Los medios para adaptar las posibilidades a las exigencias*, se clasifican éstos en cinco rúbricas, según interesen: los conocimientos; la experiencia; la eficiencia intelectual; el desarrollo y la adaptabilidad de la persona, y el equilibrio físico y nervioso. Y a continuación se analiza la problemática de cada uno de los métodos empleados para valorar dichos aspectos.

En el capítulo IV, *Métodos de trabajo y formación*, se reconoce que el conocimiento de los métodos constituye un aspecto esencial del esfuerzo de promoción; es verdaderamente una de las claves del éxito personal y cultural. En este sentido, constituye una de las responsabilidades de la jerarquía hacia los que elige y anima con vistas a la promoción.

En consecuencia, se examinan los métodos de trabajo personal, el trabajo en común y los criterios de elección de una enseñanza eficaz.

Y se concluye afirmando que los esfuerzos metodológicos constituyen una parte determinante de la formación continua; encuentran, en efecto, su puesto, tanto en el seno del trabajo profesional cotidiano, como en el del desarrollo de los conocimientos y de la cultura general. Son, a la vez, un multiplicador y un estimulante.

El capítulo V, *Responsabilidad de los mandos*, pone de manifiesto el papel trascendental de éstos en la acción formativa del personal; así como también advierte las consecuencias negativas de la conducta abstencionista de los mandos en orden a dicha acción.

En el capítulo VI, *La inserción social tras la promoción*, se examinan algunos de los principales problemas que se plantean cuando tiene lugar ésta; sugiriéndose las medidas pertinentes para darles adecuada solución.

Y en la conclusión, *Perspectivas 1985: alegato a favor de la formación del hombre*, se formulan una serie de previsibles hipótesis relativas a la problemática de la promoción dentro de quince años; insistiendo en la necesidad de la formación y en la exigencia progresiva de la valoración del hombre.

En definitiva, dentro de la bibliografía sobre Dirección de Personal, consideramos que la obra reseñada ocupa un lugar destacado, no sólo por su aportación monográfica sobre la promoción, sino también por la amplia visión con que contempla otra serie de aspectos básicos. Y su mérito primordial radica no tanto en las enseñanzas que proporciona, que son bastantes, sino en cuanto suscita reflexión y meditación sobre cuestiones de ordinario no tenidas en cuenta y, que, sin embargo, son trascendentes.

J. CARRASCO BELINCHÓN

GERMIDIS, Dimitrios A.: *Stratégie syndicale et inflation dans les Sociétés modernes*. París, 1969; 226 págs.

Este libro, que aparece en el mercado en el presente año 1970, se debe al doctor en Ciencias Económicas Germidis, y se avala con un enjudioso prefacio del profesor S. Marchal de la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de París.

Incide en un tema de evidente interés y actualidad no sólo en Francia sino en cualquier país en el que las fuerzas sindicales —a través de los convenios colectivos, principalmente— juegan un papel de primer orden respecto al desarrollo de la economía. E interesa, asimismo, al estudioso del Derecho del

trabajo, pues, como afirman justamente los profesores Camerlynck y Lyon-Caen, los problemas del mundo del trabajo —para su explicación— deben situarse en «su contexto económico y sociológico» (*Droit du Travail*, París, 1970, nota preliminar).

En la monografía de Germidis se combinan sagazmente los conocimientos de teoría económica con una visión realista de las situaciones aplicadas al tema. El autor no ha utilizado, justificándolo, un método pragmático, consistente en un estudio comparativo *cronológico* de alzas de salarios y precios, sino que, aun apoyándose en datos estadísticos, elabora una hipótesis de trabajo cuyo objetivo no es solamente la búsqueda de la parte de responsabilidad de la estrategia sindical cara a la inflación, sino recensionar y sistematizar las relaciones entre ambos datos.

En el prefacio el autor hace un breve estudio introductorio sobre la situación actual y concretamente sobre «la acusación» a los Sindicatos de ser los responsables de la inflación «compañera fiel de la expansión».

El plan de trabajo está inteligentemente elaborado. Tras realizar un estudio sobre la evolución de los objetivos y medios sindicales en el clima inflacionista de las sociedades modernas (primera parte) pasa al análisis de la estrategia sindical en relación con los modelos inflacionistas (segunda parte) para concluir sobre la *responsabilidad* de la estrategia sindical de cara a la inflación (tercera parte). Las resumiremos por separado.

La primera parte tiene por título *Le Contenu de la Stratégie syndicale dans le climat inflationniste des sociétés modernes*, analizándose en dos capítulos los efectos de la sociedad moderna sobre el mundo del trabajo y sobre la *función sindical*, respectivamente. («Las sociedades modernas —dice Germidis— operan sobre el mundo del trabajo *directamente* en su nivel de composición e *indirectamente* en su nivel de comportamiento.»)

Respecto al nivel de *composición* del mundo del trabajo pueden distinguirse dos tendencias: la que forma el motor de las transformaciones (destacándose la automatización y la extensión del sector público) y la que reagrupa a todos los elementos que, voluntaria o involuntariamente, quedan al margen de la evolución, pudiendo provocar el rompimiento del mundo laboral (y así está la existencia de pequeñas Empresas frente a las gigantes y la existencia de ciertas categorías sociales que, desfavorecidas por el ritmo de las transformaciones, quedan al margen de las sociedades modernas).

Con agudeza notable el autor nos va describiendo una serie de fenómenos en el mundo del trabajo, que conviene tener muy en cuenta. Así, la integración de los trabajadores a *nivel de Empresa* por factores *objetivos*: homogeneización de las condiciones de trabajo, especialización profesional para Empresas automatizadas y salario configurado como «simple quotient, lié á la

marche générale de l'entreprise», y factores *subjetivos*: fórmulas de accionariado o capitalismo obrero. Como reverso de tal fenómeno se está produciendo una ruptura del mundo del trabajo hasta el punto de que la existencia de asalariados *privilegiados* frente al grupo de «retrógrados» o víctimas del progreso técnico, autoriza a hablar de una «categorización de las reivindicaciones».

Respecto al nivel de *comportamiento* Germidis estudia los efectos de la sociedad moderna sobre la función sindical. El autor aprecia, en el panorama actual, una profunda evolución de las formas, objetivos y medios de acción sindicales.

En cuanto a las formas insiste en la participación a nivel de Empresa, con fragmentación del campo de acción sindical y una debilitación de las ideologías con la consiguiente apolitización.

En cuanto a los objetivos, es interesante la clasificación de los mismos en objetivos de:

- Consumo.
- Directos: aumento de salarios, de primas, etc.
- Indirectos: jornada, vacaciones, estabilidad en el empleo, etc.
- De necesidades colectivas: alojamiento, deporte, cultura, etc.
- De gestión, con diversos grados, hasta el máximo de objetivo político *puro* interviniendo en decisiones políticas que pueden poner en juego las opciones fundamentales del porvenir de un país.

Respecto a la influencia de tales objetivos en la inflación, el autor concluye que los primeros pueden tenerlo de modo grave, aunque menos los segundos y sobre todo los últimos.

Estudiando la evolución de los medios, Germidis analiza la negociación colectiva, la «prueba de fuerza» y la acción política, con observaciones especialmente acertadas respecto al carácter de la huelga en las Empresas automatizadas.

El capítulo y la parte primera termina con una tipología de estrategias sindicales; a saber, estrategia de *defensa*, de *contestación* y de *participación*, sin perjuicio de formas mixtas.

La segunda parte está elaborada con criterios más puramente económicos. Tras un análisis de los Sindicatos como «representante más coherente, más típico y a la postre más influyente, de los trabajadores» concluye el autor que los Sindicatos dan la impresión de obrar, sobre todo por su estrategia de defensa, en un marco y en una atmósfera que les imponen de hecho su línea de conducta y concretamente en relación con los grupos oligopolísticos que acaban repercutiendo las alzas salariales en los precios.

La tercera parte, bajo el título de *La nature de la responsabilité de la strategie syndicale a l'égard de L'inflation*, tiene un interés muy notable ya que se analiza la responsabilidad a la luz de los objetivos sindicales de consumo y a nivel de negociaciones y huelga, para terminar sobre los «reales beneficiarios de la inflación».

Es significativa la frase de Germidis, a modo de conclusión, de que «las estructuras de las Sociedades modernas y el sistema que las determina y gobierna, devienen la llave de la respuesta a esta cuestión: la responsabilidad de la inflación; y que aun cuando los Sindicatos con su estrategia contribuyen a la existencia y mantenimiento de tensiones inflacionistas, sin embargo el modelo de consumo impuesto a los trabajadores y el hábil juego de las firmas oligopolísticas «crea el clima y las condiciones en las que se manifiesta esta responsabilidad de las estrategias sindicales». Todo ello completado con una cierta inconsciencia por parte de los Sindicatos del peligro que corren en esta materia, integrándose —cada vez más— en las estructuras del sistema; el «pseudoaburguesamiento» de que habla el autor.

Un magnífico libro, escrito con claridad y sistemática muy acusadas y que da pie a reflexiones de más largo alcance y en especial para el estudio del Derecho sindical. Es una muestra más de la actual línea del pensamiento jurídico francés, muy vigilante de la realidad social actual y con un método claro y fecundo. Su lectura es amena y provechosa.

JUAN A. SAGARDOY

JOVEN CÁMARA DE BARCELONA: *Capacitación Directiva*. Barcelona, 1969; 124 páginas.

Esta obra trata con detalle —anticipa José María Puig en el prólogo— toda una serie de cuestiones: concepto, clases y formación de líderes, su incidencia en los grupos de trabajo, técnica para conducir reuniones, ventajas del «brainstorming», cómo ser buen orador, la planificación y ejecución de funciones... En resumen, todo aquello que redundará en la formación de líderes para conseguir que toda la actividad de una asociación voluntaria sea una oportunidad para que sus miembros adquieran la capacitación directiva. Y es que toda organización que pretenda formar futuros dirigentes, debe realizar una planificación global con el fin de aprovechar cualquier oportunidad para proporcionar, en definitiva, la más extensa gama de experiencias al mayor número de miembros.

Nos interesa —añade— la formación de líderes cuyas responsabilidades

consistan en alentar para que haya iniciativas, para que se formulen con libertad sugerencias, se adopten actitudes sencillas y cordiales, es decir, se consiga crear el espíritu de grupo, la conciencia de que el grupo existe. Porque es la única forma de lograr una responsabilidad auténticamente compartida a la hora de concebir, organizar y realizar las distintas actividades. Así se logrará concebir la función de dirección como responsabilidad de todo el grupo, y éste será una unidad, un organismo con una variedad de funciones.

De acuerdo con este objetivo, el texto se divide en ocho capítulos, precedidos de una introducción y complementados con dos anexos: uno dedicado a exponer las directrices para organizar un curso de oratoria eficaz, y el otro, comprensivo del procedimiento apropiado para celebrar reuniones efectivas que permitan llegar a las decisiones representativas de la opinión y el sentir de la mayoría de los participantes.

En la introducción se afirma que el líder no nace, sino que se hace, y que lo característico de éste es la facultad de obtener del grupo el máximo apoyo y esfuerzo. Por otra parte, se considera también que una de sus responsabilidades consiste en prever la continuidad del esfuerzo, en preparar a una persona para sucederle en la tarea directiva. Es preciso que exista siempre un flujo continuo de personal formado procedente de la masa de miembros. La experiencia previa de estas personas asegura la continuidad del esfuerzo del grupo, le da un mayor grado de cohesión y le confiere un mejor espíritu de equipo.

En el capítulo I se estudian los fundamentos del liderato, reiterando que la aptitud directiva no presupone una previa «habilidad innata». Más bien es producto de experiencia, previsión y tacto. Se enriquece con nuevas experiencias, asimiladas tras su análisis crítico, afirmando así la confianza en las propias posibilidades y estimulando el afán de ejercitarlas. No obstante, los líderes han de poseer cualidades altamente desarrolladas antes de aceptar las responsabilidades de la dirección de un grupo.

Las funciones del líder varían según los grupos y los fines primordiales de cada organización, pero se aplican los mismos principios, los que incluyen: ayudar a los individuos a convertirse en un equipo de colaboradores y ayudar también al grupo. El verdadero líder nunca actúa como jefe; convence en vez de imponer, porque sabe que sólo hay una manera de lograr que los demás actúen, y es la de conseguir que deseen hacerlo.

En el capítulo II se afirma que el objetivo de formar dirigentes debe propagarse entre el mayor número posible de miembros, lo que significa que las oportunidades para ejercer una función directiva no deben recaer enteramente en el jefe del grupo, sino que han de estar al alcance de todos.

En consecuencia, se expone el procedimiento a seguir, desde el momento

de la incorporación del nuevo miembro; se reseña el método del «brainstorming» como medio para estimular las facultades creativas y la «discusión dirigida», como método formativo se indica a continuación, analizando sus posibilidades.

El capítulo III se ocupa de la programación, poniendo de relieve que la planificación de un programa debe plantearse sobre la base de fijar los objetivos del grupo. Anualmente estos objetivos son interpretados y plasmados de acuerdo con los objetivos y proyectos a largo plazo ya establecidos. El programa debe reflejar los proyectos y exponer sus causas y su forma de ejecutarlo. Por otra parte, el programa puede fundarse en el examen de las necesidades de la comunidad y los esfuerzos de sus integrantes. El dirigente ha de tener muy presente que su misión no estriba solamente en mantener ocupados a los miembros, sino más bien en contribuir de alguna manera a perfeccionarlos y con esta base mejorar la marcha de la entidad.

A continuación, en el capítulo IV, se analiza la realización de proyectos, para la cual es preciso no sólo la colaboración, sino la obtención del máximo rendimiento de cada miembro del grupo. Su consecución se estima, requiere concebir, organizar, realizar y resumir dicho proyecto mediante la acción conjunta de todos los afectados.

La observación del grupo se considera en el capítulo siguiente, y así se afirma que aquél necesita saber cómo se desenvuelve, con el fin de mejorar en cuanto tal y para documentarse mejor acerca de las aptitudes requeridas por sus miembros y dirigentes. El observador es un miembro del grupo que asume la responsabilidad de vigilar sobre el terreno su funcionamiento e interpretar lo que ve, lo que hace el dirigente y los resultados obtenidos; lo que hacen los diferentes miembros, por qué lo hacen y sus efectos sobre el grupo; cómo éste enfoca debidamente el problema, etc.

El capítulo VI se dedica a la planificación del cambio, estimando que el mayor o menor grado de eficacia de unos nuevos métodos dependerá de la participación que hayan tenido en su concepción aquéllos que van a aplicarlos, por cuanto los individuos responden y trabajan mejor, el grupo es más armónico, más definido y consigue sus objetivos con un mínimo de esfuerzo y un máximo de satisfacción personal si existe una completa integración y una total participación.

La problemática de las reuniones se estudia ampliamente en el capítulo siguiente, en el que se resalta cómo la adecuada dirección de aquéllas es sumamente importante: por un lado, por cuanto una reunión bien dirigida resolverá los asuntos del modo más expeditivo, y por otro, porque la formación en la dirección de reuniones es una parte esencial de la capacitación directiva.

Y en el capítulo final se exponen los requerimientos de la oratoria eficaz, la que se consigue, como se pone de manifiesto, cuando se logra el interés y se alcanzan los niveles fijados, es decir, cuando la actuación obtiene la cálida respuesta y la receptividad del público.

En definitiva, en la obra reseñada se ofrece en forma sintética un programa de actuación del dirigente, que si bien está pensado para el que ocupa tal puesto en entidades voluntarias, no hallamos obstáculo para que se aplique igualmente en los grupos de trabajo. Sus directrices pueden ser útiles en el momento presente, a medida que se quiere pasar de un sistema basado simplemente en la obediencia, a una situación inspirada en la cooperación voluntaria.

J. CARRASCO BELINCHÓN

KAHN-FREUND, O.: *The Shifting Frontiers of the Law. Law and Custom in Labour Relations*, reimpression de *Current Legal Problems*, vol. 22. Londres, 1969; 28 páginas.

KAHN-FREUND, O.: *Collective Bargaining and Legislation. Complementary and Alternative Sources of Rights and Obligations*, reimpression de *Festschrift für Max Rheinstein*, Tubinga, s. d. (págs. 1023-1042).

Existe una estrecha conexión entre estos dos estudios recientes de Kahn-Freund (aunque no hemos podido cotejar la fecha del segundo, su problemática demuestra su modernidad), determinada porque el convenio colectivo es el tema básico de la reflexión en ambos.

Respecto del convenio colectivo se nos hace la afirmación explícita y generalizada ya entre todos los teóricos (entre los continentales, no tanto entre los anglosajones en general, y menos aún entre los británicos) de que la finalidad de los mismos y su naturaleza es dual: la de crear obligaciones entre las partes que lo suscriben o la de establecer la paz industrial por un cierto tiempo, de un lado, y la de «crear un código», esto es, la de dar normas objetivas reguladoras de los contratos de trabajo también para un determinado período de tiempo (págs. 20-21 del primer estudio, y 1025-1026, del segundo). Pero al propio tiempo se insiste que una y otra parte del convenio son en Gran Bretaña bien obligaciones sin sanción, la contractual; bien reglas que no tienen tras de sí el aparato coactivo del Estado, la normativa, salvo en la medida en que esta última se interprete o se conciba como una costumbre industrial «cristalizada» incorporada al convenio, tesis cara a Kahn-Freund en sus reiterados intentos de exposición del sistema británico de Derecho de trabajo, sobre la que no deja de insistirse.

El estudio sobre *El Derecho y la costumbre en las relaciones de trabajo* insiste una y otra vez sobre la carencia de coacción en sentido jurídico estricto de las reglas convenidas colectivamente, de forma que el convenio colectivo es «una fuente de normas más que una fuente de sanciones» (página 27). La pregunta que inmediatamente se formula —dejando a un lado las teóricas previas de si puede existir Derecho objetivo sin coacción, o cuales sean los tipos de coacción característicos del Derecho objetivo— es si esta situación es sostenible a la larga, y concretamente si lo es en el momento actual cuando ocurren fenómenos como, de un lado, el que el 95 por 100 de las huelgas ocurridas durante el período 1964-1966 lo hayan sido *no oficiales*, esto es, no autorizadas o desautorizadas por el Sindicato, lo que demuestra la debilitación de la sanción social que se predica del convenio; y de otro, el que se pretenda seguir reposando sobre las construcciones jurisprudenciales en cuanto al contrato de trabajo y las obligaciones derivadas del mismo, si se tiene en cuenta que esta jurisprudencia está informada por «concepciones antidiluvianas» de la relación empresario-trabajador y no son sino «una fantástica caricatura» de la realidad de las relaciones de trabajo contemporáneas. Quizá por ello quepa esperar nuevas elaboraciones legislativas sobre la sustancia del contrato de trabajo, del tipo de las que son ejemplo reciente la *Contracts of Employment Act*, de 1963, y la *Redundancy Payments Act*, de 1965, con las que al tiempo se abandona la ilusión de un Derecho sin sanción como la de un Derecho que pueda nacer meramente en los intersticios de las sentencias.

El estudio sobre *Los convenios colectivos y la legislación como fuentes alternativas o complementarias de derechos y obligaciones*, aborda con ejemplos de Derecho comparado el problema de cómo convenios colectivos y norma estatal concurren o pueden concurrir en la regulación de materias. En general la norma estatal es extensa en su cobertura, pero general en su formulación y, por consiguiente, poco intensa en su aplicación; a la inversa, el convenio colectivo es normalmente reducido en su ámbito de aplicación, minucioso en sus preceptos e intenso en su modo de regulación.

Ley y convenio pueden articularse entre sí de forma que la primera establezca las condiciones mínimas generales y el segundo las condiciones particulares mejoradas, rigiendo ambos simultáneamente y dejándose a los jueces y árbitros las decisiones para los casos de posible colisión entre ambas; o desapareciendo la vigencia de la ley cuando se certifique por un organismo público competente —tal es el sistema de la *Redundancy Payments Act*— que efectivamente las condiciones convenidas son superiores a las previstas por aquélla.

No hay necesidad de descubrir a estas alturas ni al profesor Kahn-Freund

ni la finura de sus análisis, de las que en estos dos estudios se hace nueva gala, aun teniendo en cuenta la brevedad de ambos y la gran generalidad de los enfoques que en ellos se hacen.

M. ALONSO OLEA

MALLET, Serge: *El Socialismo y la sociedad industrial*. México. 1968, 95 páginas.

La presente obra recopila las conferencias sustentadas por Serge Mallet —destacado líder sindical y profesor universitario francés— en febrero de 1966 en la Escuela Nacional de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México.

El contenido del libro se encuentra dividido en tres partes, a través de las cuales se nos pone de manifiesto los problemas teóricos de la sociedad industrial y su evolución hacia el socialismo.

Por otra parte, al ser la obra una recopilación de Conferencias, al final de las dos últimas partes se abre un diálogo de preguntas y respuestas en el que se le plantean al conferenciante una serie de puntos relacionados con el tema de sus explicaciones.

En la primera parte, titulada «Evolución hacia el socialismo», se examinan los problemas teóricos generales que plantea la evolución de las sociedades industriales, sobre todo en Europa occidental, así como el problema de las relaciones posibles entre el movimiento obrero de los países desarrollados y el movimiento revolucionario de los países subdesarrollados.

Mallet considera a la sociedad industrial como una fase de transición entre la sociedad capitalista, de la que proviene, y la sociedad socialista a la que tiende.

En cuanto al papel desempeñado por el movimiento obrero se estima que es uno de los elementos que contribuirán a la evolución de la sociedad industrial por medio de la gestión obrera, lo cual traerá consigo la impugnación de la forma capitalista de desarrollo de la sociedad industrial y la tendencia a consolidar esas sociedades de transición de carácter efectivamente productivista, relativamente tecnocráticas y estatistas.

El movimiento obrero será el encargado de adoptar la precaución de introducir en el interior de esas sociedades industriales de tendencias tecnocráticas, los contrapoderes de carácter socialista que permitieran acelerar la evolución de las mismas en el sentido propio del socialismo.

Abordando, asimismo, el tema del desarrollo del capitalismo americano en su nueva fase imperialista sobre los países subdesarrollados y sobre los

países menos desarrollados que él, Mallet estima que la alternativa para Europa occidental es simple: o bien desarrolla en ella tendencias generalizadoras hacia el socialismo de Estado y pone fin a la propiedad privada de los medios de producción, o bien se verá dominada económicamente por Estados Unidos.

En la segunda parte, denominada «La clase obrera en las sociedades industriales» se aborda el problema de la evolución de la clase obrera y sus consecuencias desde el punto de vista de la estrategia, de la táctica y de la ideología del movimiento obrero sindical, y de la evolución de las estructuras internas y de los comportamientos de clase obrera en las sociedades industriales occidentales.

Tras considerarse que no ha existido una clase obrera sociológicamente homogénea y global, se pone de relieve el desplazamiento al que se asiste en las sociedades industriales en cuanto a la naturaleza y los polos de la reivindicación obrera. Ya no se trata de una reivindicación relativa a los salarios sino que se pone, en primer término, la noción de seguridad del empleo y la seguridad y garantía de la promoción individual y colectiva. La reivindicación obrera tiende al derecho de control de la organización interna de la producción, es decir, hacia la reivindicación de la propia gestión obrera. Todo ello constituye una tendencia que se desarrolla a través del conjunto de los sindicatos de las organizaciones industriales.

Por otra parte, se pone de manifiesto que la clase trabajadora posee hoy medios de acción y de presión que en cuanto se coordinen en una estrategia coherente podrán utilizar la huelga como medio de presión política para conseguir sus reivindicaciones. Todo ello trae consigo que en la evolución de las sociedades industriales aumente el papel de la clase obrera en el proceso económico y en el proceso político.

La parte tercera trata el tema de «Las relaciones de la sociedad industrial avanzada con los países subdesarrollados o en vías de desarrollo».

En esta conferencia se pone también de manifiesto la postura antiamericana del autor. Estima que el eje de las relaciones entre esos países lo constituye Estados Unidos con su política imperialista sobre los países dominados y los países subdesarrollados. Debido a esto, considera la lucha contra el imperialismo como uno de los factores de evolución hacia el socialismo y dentro de esta lucha atribuye un papel fundamental al movimiento obrero a través de su reivindicación gestora en la economía por medio del sindicalismo.

Por último, se señalan los medios eficaces contra el imperialismo que, según Mallet, son unas alianzas entre los países desarrollados y subdesarrollados y en cuanto la política que Europa está inducida a practicar si quiere conservar su independencia económica se establece la revalorización de precios y la

construcción en sus propios territorios de una industria nacional independiente.

En resumen, la obra que hemos venido analizando tiene el valor de ponernos de manifiesto el papel que en la evolución de las sociedades industriales hacia el socialismo desempeñan no sólo los factores internos de esas sociedades, como puede ser su sistema económico, la clase obrera, etc., sino, sobre todo, el papel de factores externos a ellas y, en este caso concreto, el papel atribuido por Mallet a la política imperialista desarrollada por los Estados Unidos en los últimos tiempos, sobre los países menos desarrollados que él y sobre los subdesarrollados.

M.^a LUZ COLLADO COBO

ORLIAC, Claude: *Le contrat du travail*, París, Presses Universitaires de France, colección *Que sais-je?*, 1969; 128 págs.

En esta misma colección, y con la misma brevedad que le es característica, está publicado el *Droit du travail*, de Despax, un excelentísimo libro introductorio; la comparación con éste, por la proximidad de la materia, y hasta de fechas de publicación, resulta obligada, y de ella el ensayito de Orliac sale realmente poco favorecido. Todo lo que es profundidad, agudo sentido jurídico y capacidad de sistematización en Despax, aquí se torna si no exactamente en sus contrarios, sí en un tratamiento superficial en ocasiones y amazotado y denso en otras.

Se trata de un libro «práctico», expresión que hay que utilizar aquí sin recato en sentido peyorativo, especie de manualito rudimentario del que se salva, quizá, el capítulo V, dedicado a la extinción del contrato de trabajo, y particularmente el estudio de las indemnizaciones debidas por extinción, en las páginas 93 y siguientes.

La ordenación del libro es la siguiente: capítulo I, *Celebración del contrato de trabajo*; capítulo II, *Las obligaciones de los contratantes*; capítulo III, *La ejecución del contrato de trabajo*; capítulo IV, *Los poderes del empresario*; capítulo V, *La extinción del contrato de trabajo*, ya citado como notablemente mejor que los precedentes y que el último, capítulo VI, *Disposiciones diversas*, en donde se examinan, entre otras materias, el contencioso laboral, los finiquitos y la expedición por el empresario de certificados al trabajador al concluir la relación de trabajo.

El libro se cierra con una *Conclusión* más socio-económica que jurídica, en la que se hace referencia a los acuerdos Grenelle de 1968 (el aumento del 35 por 100 del S. M. I. G., de 2,22 a 3 francos hora), y a los aumentos de

los salarios reales, insistiéndose al respecto sobre que, en cuanto al empresario —al que parece dirigido el libro— sus costos de personal no sólo están representados por las remuneraciones, «sino también por las diversas cargas fiscales y sociales, legales, contractuales o benévolas... que por su término medio se pueden cifrar hacia el 45 por 100» de los salarios, de las que más de la mitad corresponden a la seguridad social (pág. 122).

La bibliografía final del libro no es excesivamente completa; cita, por ejemplo, el *Traité*, de Durand *et al.*, cuya última edición es de 1956 y se deja citar el *Traité* mucho más moderno (1966-1968), pero ya publicado desde luego al aparecer este libro, de Carmelynck y sus colaboradores.

M. ALONSO OLEA

PÉREZ DÍAZ, Víctor: *Emigración y sociedad en la Tierra de Campos. Estudio de un proceso migratorio y un proceso de cambio social*. Escuela Nacional de Administración Pública. Madrid, 1969; 307 págs.

Como el autor indica en el prólogo, la mayor parte del material que ha servido de base a la elaboración de este libro fue recopilado por Pérez Díaz como resultado de las siguientes favorables circunstancias: Por una parte, diversas investigaciones realizadas, durante los años 1963 a 1965, en la comarca castellana a que el trabajo se refiere, por el aludido publicista. De otro lado, la posibilidad de realizar la explotación mecánica adecuada de estos materiales con la ayuda del Instituto de Desarrollo Económico.

Comienza Pérez Díaz planteando su tesis en torno al fenómeno de la emigración que no es ni un simple «destino» sufrido, ni el resultado de un «proyecto» libre. Para el autor, cabe decir que existe una «presión estructural» sobre la población local abocándola hacia la emigración en una proporción dada. Los emigrantes pueden, incluso, esbozar anticipadamente la línea de compromiso entre lo que quieren y lo que esperan que les ocurra y adscribir a su decisión el contorno emotivo y estimulante de una experiencia de libertad «ilusoria»: falsa, en la medida en que es meramente interior, pero verdadera, en la medida en que «puede» convertirse, a partir de su inserción en la ciudad, en una libertad esencialmente eficaz.

En la evolución de la población en la Tierra de Campos, que se incluye en la tabla 2,7, se observa que, excluida a estos efectos la capital de Palencia, el índice demográfico se triplica durante los primeros sesenta años del presente siglo, puesto que de los 15.940 habitantes del año 1900 se pasa a los 48.212 del año 1960. Pero el saldo migratorio de Tierras de Campos, de 1950 a 1960,

es de unas 30.000 personas, que representa un fuerte absentismo. Los municipios de esta comarca son 178, que pertenecen a los partidos judiciales de Astudillo, Benavente, Carrión de los Condes, Frechilla, Medina de Rioseco, Mota del Marqués, Palencia, Sahagún, Valencia de D. Juan, Villablino y Villalpando. No obstante, debemos subrayar que, en términos relativos, no es demasiado grande la pérdida de población en Tierra de Campos de 1950 a 1960. Incluida Palencia, el saldo migratorio es del 10,4 por 100, y este saldo sí es grande puesto que en el conjunto nacional de municipios menores de cinco mil habitantes la pérdida de la población representa el 6 por 100.

La evolución de la emigración al extranjero en la comarca de referencia, de los años 1961 a 1964, es de signo regresivo, del 0,6 por 100 de la población. Esta emigración foránea distribuida por los países que los castellanos han preferido para su futura residencia es como sigue: Alemania, 48,6 por 100; Francia, 19,9 por 100; Suiza, 14,5 por 100; resto de Europa, 9,2 por 100; América, 4,5 por 100; África, 0,7 por 100, y otras naciones extranjeras, 2,2 por 100. Como se ve, Alemania absorbía, en dicha época, casi la mitad de esta emigración.

La emigración en Tierra de Campos, advierte el autor, tiene los caracteres de universal, nacional y familiar. Universal porque la composición de la población emigrante incluye una amplia proporción de inactivos, niños, mujeres y ancianos (lo que explica la anterior afirmación de que es emigración interior, que no se dirige al extranjero). Se trata, asimismo, de una emigración nacional, puesto que se dirige, ya lo hemos dicho, al resto del territorio español. Por último, es emigración familiar: circunstancia que simultáneamente lleva implícitas, para el cabeza de familia, una facilidad y una carga.

El citado carácter familiar de la emigración es un elemento de seguridad psicológica y moral para el emigrante, pero también es un elemento que multiplica la responsabilidad y el riesgo de la operación emigratoria.

La falacia de la reforma agraria espontánea es razonada del siguiente modo: Incluso el proceso automático supondría la complejidad de un sistema de medidas de política económica. La mecanización y concentración es obvio que precisa la capitalización de las explotaciones y la exigencia de unas dimensiones mínimas de la explotación, por debajo de lo que ya no es rentable y la mecanización resultaría incompatible, por su carestía, en explotaciones pequeñas, a no ser que se alquilara la maquinaria en parques estatales o municipales. La capitalización es difícil a base de autofinanciación de las explotaciones. También sería de temer que dejado al «libre juego de los intereses particulares», la penuria de los servicios sociales fuera cada vez mayor y si «no se hace nada» en el proceso, pueden prevalecer los elementos de desorganización social sobre los de reorganización y abocar a una desertización del medio.

Se incluyen en el volumen los siguientes anexos: Encuestas y censos de emigrantes; Relación nominal de los municipios de la Tierra de Campos, clasificados alfabéticamente, dentro de sus respectivas provincias; Evolución demográfica de Carrión de los Condes en el siglo XX; Contabilidad económica de Carrión de los Condes en 1963; Materiales para la Historia Económica y Social de Tamara de Campos en los últimos treinta años; Estructura profesional de Santa Croya de Tera en 1965; Documentación complementaria sobre la emigración en la referida comarca (1961-1964).

Indudablemente la Tierra de Campos es zona seca; únicamente en nueve municipios la superficie regada excede del 10 por 100. Pero no es correcta la impresión de que el regadío fija o atrae a la población de una manera general. Prueba de que las cosas no son tan simples, agrega Pérez Díaz, es que el volumen de emigración de estos nueve pueblos es ligeramente superior al del conjunto de la comarca de Campos.

En suma, un buen libro en el que, a través de idónea investigación, el autor refleja, con autenticidad, interesantes aspectos de la problemática actual de Tierra de Campos.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

RIVERO LAMAS, Juan: *Estructura de la Empresa y participación obrera*. (Estudio sobre el Jurado de Empresa). Ediciones Ariel. Barcelona, 1969; 238 páginas.

Según el prólogo de la obra, la Empresa es la resultante de la conjugación del capital y del trabajo; sin embargo, aunque la participación del personal en las tareas de la Empresa es reconocida legalmente por diversos países, no se ha llegado a resolver de un modo claro cuál es el grado justo de esa participación, de ahí que se considere la reforma de la Empresa como necesaria para solucionar el problema. En España esta reforma tiene una manifestación concreta en el programa formulado en las leyes Fundamentales, por un lado, y por otro, en la promoción social de los trabajadores mediante los Jurados de Empresa y los Consejos de Administración.

El presente libro no trata de dar unas fórmulas concretas de reforma empresarial y de régimen de Jurados, sino de llevar a cabo, según afirma Rivero Lamas, una reinterpretación de los principios que subyacen en las leyes Fundamentales y profundizar, a la vez, en la caracterización institucional del Jurado de Empresa, resultando evidente para el autor la necesidad de que las funciones del actual Jurado se diversifiquen en diferentes titulares según

su distinta naturaleza. Con referencia a este punto es de destacar el especial interés ante la nueva legislación sindical.

Consta la obra de tres capítulos subdivididos a la vez en varios títulos, y dos apéndices finales que recogen la legislación dictada respecto al tema. En primer lugar, efectúa Rivero Lamas un análisis histórico del Jurado de Empresa, examinando como contrapuestas las dos modalidades de intervención de los representantes, los cuales como componentes del Jurado están en la misma línea de intereses del empresario, y como vocales-jurados representan los intereses del personal frente a aquél. Tras el estudio inicial de los precedentes histórico-legislativos de los Jurados de Empresa pasa a examinar la estructura y composición de los mismos, haciendo hincapié en la realidad colectiva de la Empresa, en los conceptos de propiedad y control sobre la misma y, por último, en la reforma de esa estructura.

El hecho de considerar a la Empresa como «comunidad de aportaciones» abre el camino a la posibilidad de integrar al personal en la administración también a través de la propiedad. A continuación examina el autor el ámbito de aplicación del Jurado de Empresa, su composición y sus clases.

En el tercer y último capítulo señala Rivero Lamas las funciones principales de consulta y colaboración del Jurado y las de información, iniciativas y propuestas, vigilancia y administración de las obras sociales, como modalidades de la función de colaboración.

La obra trata, en definitiva, según palabras del autor, de intentar reconstruir de forma sistemática el concepto de Empresa y el de colaboración del personal a la vista de una adaptación a la realidad de los rasgos definitorios de la Empresa en las leyes Fundamentales, y buscando la coherencia con el desarrollo de la legislación ordinaria.

ROSARIO ANGULO REGUEIRO

SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio: *El despido laboral y los expedientes de crisis*. Ediciones Deusto. Bilbao, 1969; 259 págs.

Juan Antonio Sagardoy Bengoechea, doctor en Derecho y profesor ayudante de Derecho del trabajo en la Universidad de Madrid, realiza en esta obra un estudio unitario y sistemático de suma utilidad práctica acerca del despido laboral y los expedientes de crisis.

Comienza el libro con una introducción en la que el autor explica el fin perseguido: efectuar un análisis constructivo del Derecho positivo vigente sobre el tema, cuyo alcance se refiere solamente al despido por justa causa,

aunque, sin embargo, no excluye el despido injustificado o improcedente ni el despido nulo. Podemos sintetizar el contenido del texto de la siguiente manera:

I Parte.—El despido. Los sujetos. Las causas. La tramitación. Sus consecuencias. Los despidos especiales.

II Parte.—Los expedientes de crisis. Los sujetos. Elaboración y revisión del acto administrativo. Los efectos de la autorización administrativa.

Sagardoy Bengoechea realiza en la parte primera una delimitación del despido laboral haciendo referencia a su naturaleza jurídica. Tras un estudio del sujeto activo o empresario y del pasivo o trabajador, pasa a describir detalladamente las causas del despido concretadas en las de inasistencia e impuntualidad, indisciplina o desobediencia, malos tratos y falta de respeto, ineptitud, fraude, deslealtad y abuso de confianza, disminución del rendimiento, concurrencia desleal, embriaguez, alcoholismo, falta de aseo, riñas o pendencias y la participación en conflictos colectivos. En el epígrafe titulado la tramitación del despido, el autor dedica su atención a los supuestos en que procede la comunicación del mismo, a la forma y contenido de esa comunicación, al valor procesal de la «carta de despido» y a su impugnación.

Dentro de esta primera parte el autor expone las consecuencias del despido laboral en sus modalidades de despido procedente, improcedente y nulo, y examina los efectos del mismo en la Seguridad Social, concluyendo con un estudio descriptivo de los despidos especiales y efectuando una clasificación convencional en la que incluye: trabajadores con cargo sindical, representantes del personal en el Consejo de Administración, caballeros mutilados, personal obrero y artesanos de FET y de las JONS, personal civil en establecimientos militares, personal del Estado y Organismos autónomos de las Diputaciones y Ayuntamientos, agentes ferroviarios, personal de la Marina Mercante o que tenga contrato de embarco, médicos de Empresa, personal de industrias aeronáuticas, trabajadores que participen en un conflicto colectivo ilegal, representantes de comercio y trabajadores que hayan ingresado por concurso oposición. Un apéndice legislativo sobre el despido cierra la parte primera de la obra.

La cuestión de la libertad o no de despido laboral es considerada por el autor como ajena a su propósito, razón por la cual es excluida en el planteamiento del presente libro.

El estudio de la extinción y suspensión del contrato por crisis de trabajo que aunque no constituye un auténtico despido tiene un gran interés práctico, ocupa la segunda parte. Comienza el autor haciendo una introducción acerca del concepto, caracteres, fundamento y regulación de los expedientes de crisis, continuando con el examen de los sujetos (la Administración pú-

blica y el particular). Analiza las fases de iniciación, desarrollo, terminación y ordenación del proceso de elaboración del acto administrativo, así como su revisión y los efectos de la autorización administrativa. Finaliza Sagardoy esta segunda parte con un análisis y apéndice legislativo sobre crisis de trabajo y unos formularios de expediente de crisis.

Según lo expuesto en líneas anteriores nos encontramos ante una obra de extraordinario interés práctico, expuesta de un modo claro y sistemático y a su vez muy completa.

ROSARIO ANGULO REGUEIRO

SÁNCHEZ LÓPEZ, Francisco: *Emigración española a Europa*. FIESCECA. Madrid, 1969; 523 págs.

Como indica el autor en la presentación del libro, la emigración española a los países europeos es uno de los acontecimientos más importantes de la Historia española contemporánea; sin duda, el hecho de que 900.000 compatriotas marchasen a varios países de nuestro Continente, desde 1960, hace de la emigración hispana a Europa un fenómeno multitudinario que reclama la atención de toda persona alerta a los problemas nacionales.

De 1960 a 1967 las cuatro regiones de mayor emigración a Europa son: Andalucía, Valencia, Galicia y Murcia (que en conjunto dan el 70 por 100 del contingente emigratorio español).

A base de los resultados de la encuesta, reflejados en el libro que se comenta, la composición porcentual de los tres fundamentales países europeos de elección de destino del emigrante español, podemos ordenarlos de la siguiente forma:

A la República Federal Alemana: castellanos nuevos, 46 por 100; gallegos, 42 por 100; de Baleares, 37 por 100; leoneses, 35 por 100; asturianos, 35 por 100.

A Francia: aragoneses, 92 por 100; navarros, 92 por 100; valencianos, 92 por 100; murcianos, 88 por 100; andaluces, 71 por 100; catalanes, 70 por 100; castellanos viejos, 65 por 100; vascos, 47 por 100; castellanos nuevos, 46 por 100; leoneses, 35 por 100.

A Suiza: asturianos, 40 por 100; gallegos, 33 por 100; leoneses, 30 por 100.

Las relaciones entre las variables de la emigración y de la familia son particularmente interesantes y complejas y es lástima, en opinión del autor, que no se disponga de fuentes estadísticas oficiales que permitan una aproximación más sugestiva. No obstante, en cuanto a tendencias favorables y des-

favorables en contraer matrimonio, se infiere que estos datos de la emigración contribuyen a retrasar el matrimonio durante los tres nuevos años de ausencia de la Patria, pero actúa en sentido contrario, o sea, intensifica la tendencia a contraer matrimonio en aquellos casos en los que el emigrante reside períodos de mayor duración en otras naciones distintas a la de origen o naturaleza del emigrante.

En la serie de motivaciones de la emigración del español a Europa destacan, por orden jerárquico, las que a continuación se expresan indicándose, asimismo, el respectivo porcentaje: la creación de puestos de trabajo, 51 por 100; la necesidad de mejorar la cuantía del salario, 15 por 100; procurar la resolución de su problema de vivienda en España, 14 por 100; la promoción cultural y profesional, 11 por 100.

Entre los motivos más acusados que, según el autor, los españoles han tenido en cuenta para emprender el retorno a la Patria, destacan los siguientes:

La nostalgia de la Patria y de la familia. Promedio porcentual del 39,57 por 100.

El hecho de que los ingresos son inferiores a lo que esperaban. Promedio del 19,54 por 100.

El motivo de la enfermedad se deja sentir en el promedio del 18,04 por 100.

Los 619.100 trabajadores españoles *residentes* en Europa, durante los doce meses del año 1965, se discriminan, a tenor de los datos estadísticos que en el libro se reflejan, por países de destino, en la siguiente forma: Francia, 300.000; Alemania, 185.000; Suiza, 60.000; Reino Unido, 30.000; Bélgica, 26.000; Países Bajos, 16.000; Austria, 2.100.

Las medias anuales de los trabajadores *temporeros* españoles en el extranjero se precisan de la siguiente manera: Francia, 520.000; Suiza, 75.300.

Creemos que, aparte de los documentados folletos que se vienen editando por el Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, este libro cuyo comentario concluimos debe ser el primer volumen que, con carácter general y debida amplitud, aborda el —según calificativos dados en el epílogo por Juan-Manuel González Páramo— fenómeno dramático y trágico a veces de la emigración española a Europa.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

ULMAN, Lloyd: *Automation in Perspective*, reimpresión número 305 (de John R. Coleman, *The Changing American Economy*, 1967). Universidad de California, Institute of Industrial Relations. Berkeley, 1967; 20 páginas.

A la abundantísima literatura contemporánea sobre la automatización (una selección bibliográfica sobre la misma, a la que habría que añadir los muchos títulos publicados desde entonces, en *Implications of Automation and Other Technological Developments. A Selected-Annotated Bibliography*, publicado en 1963 por el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos) hay que añadir este breve ensayo de Ulman, director del Instituto de Relaciones Industriales de la Universidad de California, referido al tema del impacto de la automatización sobre el empleo, y más concretamente al de si el paro norteamericano, que se ha mantenido durante décadas entre el 3,5 y el 5,5 por 100 de la fuerza y trabajo, tiene o no su causa precisamente en este fenómeno; si estamos, por lo tanto, ante un nuevo tipo de paro que no responde a las medidas de crecimiento de la demanda global, su remedio característico a partir de Keynes.

Efectivamente, se nos dice, dentro de la complejidad de la situación, y la dificultad de seleccionar por su causa un tipo de paro como único o como dominante, parece evidente que en alguna proporción el paro existente es estructural, en el sentido negativo de que no está influido por los aumentos de la demanda, y en el positivo, de que existen abundantes vacantes de trabajo que no pueden ser cubiertas, pese a haber parados, por la deficiencia del entrenamiento de éstos, o porque las capacidades que poseían han devenido viejas e inútiles respecto de los nuevos procesos productivos.

Lo que es difícil es atribuir este paro estructural precisamente a la automatización; en primer lugar porque esta expresión se aplica con gran generalidad, que comprende, desde luego, el avance tecnológico mediante el cual «las máquinas pueden comprobar su propia ejecución conforme a módulos o programas insertos en la máquina misma, y corregir sus propias faltas» (página 183), que es lo novedoso de la automatización, pero que además se amplía hasta abarcar fenómenos de maquinismo que sólo en su grado se diferencian de los que vienen sucediendo desde la revolución industrial. Y, en segundo lugar, porque muchos de los grandes aumentos de productividad contemporáneos, con fenómenos derivados de paro, son casos de cambio tecnológico del viejo estilo, y no de automatización —aquí hay que situar, por ejemplo, la locomotora diesel, la aplicación del horno con inyección de oxígeno a la fabricación de acero y las grandes innovaciones en los cultivos (página 195).

Un fenómeno que debe ser también noticiado, y que es de gran trascendencia, es que no sólo va creciendo la productividad del trabajo en el sentido de que los rendimientos aumentan con disminución de los trabajadores ocupados, sino que también aumenta muy considerablemente el rendimiento del capital, de forma que con menos unidades de éste se obtienen más unidades de producto, lo que trae como consecuencia una disminución de la inversión en capital fijo, y realmente no contradice la tesis keynesiana de «a más demanda y más renta, más empleo».

En definitiva, se nos advierte que estamos ante fenómenos mal identificados aún y cuya proyección al futuro resulta aventurada; quizá, en efecto, los aumentos dobles de la productividad del capital y del trabajo está llevando a las sociedades industriales, inexorablemente, hacia una sociedad de ociosos, y la perspectiva sea la de disminuciones continuas en la jornada de trabajo, con los consiguientes problemas en cuanto a la inversión del tiempo libre. Sin que esto deba hacernos olvidar que existen sectores laborales especiales que sufren muy duramente el impacto de los aumentos de la productividad. Fiel a lo que pudiera llamarse tradición americana, Ulman no señala más remedios que las previsiones en los convenios colectivos sobre indemnización por despido, que es muy dudoso que puedan atender convenientemente a este fenómeno. Mucho más futuro ofrecen todos los programas de entrenamiento y reentrenamiento para atender cuando menos a aquella porción de la fuerza de trabajo desplazada por los cambios tecnológicos que puede ser ocupada, con nuevas especialidades, en los puestos de trabajo que abre la propia tecnología cambiada.

M. ALONSO OLEA