

Recensiones

BARRERA DE IRIMO: *Hacienda pública, administración y política ante el cambio social*. Madrid, 1971; 51 págs.

Barrera de Irimo en esta conferencia magistral pronunciada en las XIX Semanas de Estudios de Derecho Financiero, aborda problemas tan importantes y actuales, como los de la actividad financiera, y sociedad en transición, ortodoxia económica, neutralidad y beligerancia, pueblo, intelectuales y políticos. Sus ideales financieros; el empirismo en la política financiera; exigencias del nuevo momento histórico, renovación de nuestra vida financiera, y política y administración para un nuevo quehacer.

Para el autor, los últimos años transcurridos no significan tan sólo dos décadas de quehacer ajetreado y constructivo, sino la incorporación cada día más patente, a unos patrones que, en lo social, en lo económico y en lo político sitúan el mundo a considerable distancia de los esquemas en que se fundaron nuestros antecedentes inmediatos, y a los que la recuperación de la segunda guerra mundial pretendió todavía hacernos retornar.

Recuerda que la actividad financiera ha sido históricamente, y lo es por su propia esencia, una de las columnas vertebrales de toda actuación de la comunidad política y que nada tiene de extraño que su estudio deba vivir en compenetración íntima con los objetivos que ésta se propone.

El trabajo ofrece también perspectivas del máximo atractivo para un enfrentamiento crítico: el de los estudios experimentales, especialmente en las ciencias sociológicas y políticas que permite penetrar en el análisis de la Hacienda pública, como un fenómeno social de signo unitario, al que la comunidad de propósitos de sus diversas instituciones, la identidad de las organizaciones que las gestionan, e incluso la uniformidad de los estilos y modos de conducta atribuyen perfiles tradicionalmente característicos.

Hace un recorrido de la Hacienda clásica en la vida política y administrativa española, con las reformas tributarias realizadas.

Analiza la llamada ortodoxia económica que trata de instrumentar una vida social, basándola en el cumplimiento espontáneo del orden natural como expresión óptima de la capacidad expansiva de la creación, el valor del individuo y su igualdad formal frente a los sistemas de exigencia y responsa-

bilidades colectivas, y la intervención mínima del Estado como agente yuxtapuesto capaz de perturbar este individuo o esta igualdad.

Del análisis histórico próximo pasado dice que es trágico apreciar cómo esta finalidad política supeditó la vida del municipio español, configurándolo como una unidad electoral, como un coto en el juego del caciquismo y de los padrinazgos, desconociendo por completo su condición de unidad de convivencia creadora de bienes y de servicios, que sólo el Estatuto municipal instauró en nuestra vida local.

Se enfrenta con temas de vigente trascendencia como el pluralismo, los planes públicos y sus presupuestos, las relaciones internacionales, etc.

Al propugnar por una reforma de la Empresa hacia adelante, afirma que esta reforma no es posible pensarla bajo esquemas reivindicativos y trasnochados del juego de poderes por la propiedad o el Gobierno, sino en su responsabilidad social ante la comunidad, en sus costes, en su productividad y en su capacidad creadora, aspectos que la solidaridad social hace preferentes sobre el juego interno de intereses.

Se muestra partidario de una revolución desde arriba, tantas veces fracasada en España por incomprensiones suicidas, y de una auténtica participación política.

Este valioso estudio de Barrera de Irímo coloca en revisión todos nuestros conceptos y planes hacendísticos. Claro es, que siempre la Hacienda tendrá que tener en cuenta la situación económica y social del país y sus medidas deberán de atemperarse a los planes de desarrollo económicos y sociales, y a las realidades regionales de nuestra estructura nacional.

MIGUEL FAGOAGA

FEINBERG, Mortimer R.: *Psicología efectiva para dirigentes y jefes*. Traducción de Fernando RUIZ GABÁS. Editorial Hispano Europea. Barcelona, 1970; 242 págs.

El director de nuestros días —afirma el autor en el prefacio— necesita poseer una enorme cantidad de información sobre *sí mismo* si quiere actuar como líder, consejero y adiestrador de otros. Este libro se ha escrito con este objetivo. Basado en mi experiencia práctica como asesor de dirección, sugiere medios al lector para mejorar sus propias técnicas directivas. Le enseñará cómo aconsejar y adiestrar mejor a las personas que trabajan para él: sus ayudantes, su *staff*, sus empleados. Estas son las personas que constituyen el fundamento de su éxito. Sin su ayuda no podrá triunfar.

El texto se presenta dividido en doce capítulos:

En el capítulo I, «Cómo resolver los diez delicados problemas de un jefe», se afirma que los hombres con más éxito son aquéllos que se han dado cuenta de un punto básico y fundamental; que deben trabajar casi enteramente dentro del marco de la capacidad y debilidades, de los méritos y deficiencias de otras personas. Sacan el máximo partido de lo que tienen; saben cómo manejar a las personas de su *staff* que, a su vez, deben manejar a sus colaboradores.

Los directores con mayor experiencia —aquéllos que son más respetados por sus subordinados— reconocen las diferencias individuales entre los empleados. Saben que algunos son vanidosos, otros impulsivos, otros demasiado ambiciosos y otros terriblemente creativos; mientras que otros son flojos intelectualmente, perezosos, inmaduros o incompetentes. Sin embargo, el director triunfador no intenta nunca modificar estas diferencias. Por el contrario, trata sólo de capitalizar su conocimiento de los subordinados. No desempeña la función de un todopoderoso, sino la de consejero y adiestrador. Sabe captar lo mejor que sus empleados pueden ofrecer, y cuando las circunstancias lo exigen, es frío e implacable para despachar los casos sin esperanza.

En el capítulo II, «Sea objetivo acerca de su capacidad directiva», se advierte cómo un autoanálisis puede producir beneficiosos dividendos, como mínimo en tres aspectos: aumento de la eficacia directiva y del impacto sobre los demás, mejores relaciones personales y mayor satisfacción personal.

En el capítulo III, «Control y utilización de su energía ejecutiva», se exponen diez sugerencias aplicables a los negocios y a los asuntos diarios con el fin de tratarlos de forma activa y adecuada. Todos y cada uno de los sistemas que se proponen pueden representar una reforma en el eficiente uso de la energía y además, favorecer una actuación más eficaz.

En el capítulo IV, «Utilice su madurez profesional para sacar el máximo partido de su trabajo», se destaca cómo la clave del éxito personal es el desarrollo, o la consecución progresiva de la madurez emocional; la que implica la habilidad de responder a diversos estímulos, sin tener que recurrir a una lucha incesante con los problemas ni a tratar de eludirlos. Cuando un hombre alcanza la madurez puede enfrentarse a los problemas objetivamente. Tiene intereses más amplios y más profundos que la mera supervivencia. Puede actuar con cierto grado de independencia y con un firme sentido de la realidad.

El capítulo V, «Cómo comprender y tratar a las personas que se sitúan a la defensiva», parte de reconocer que cuanto más a fondo se conoce la intrincada trama de la psicología humana, tanto mejor se pueden controlar las propias emociones. En cierto modo, incluso aunque no se pueda influir directamente, conviene estar al tanto de las emociones y procurar saber el por qué

las personas actúan de la forma que lo hacen. Los conocimientos psicológicos nos ayudan a comprender la razón de las explosiones emotivas y, en muchos casos, las causas que las originan.

En el capítulo VI, «Dominio de las tensiones ocasionadas por su labor directiva», se examinan las causas de éstas y se sugiere un método práctico para controlarlas en forma eficaz.

El capítulo VII, «Cómo conseguir mejores resultados al actuar de consejero y de guía», se dedica al examen de la problemática de la valoración del personal, y se pone de relieve cómo sus posibilidades radican, por una parte, en comprender y respetar las diferencias que existen entre los hombres y, por otra, en que su aplicación constituye un aspecto vital del programa de desarrollo directivo de la Empresa.

En el capítulo VIII, «Cómo motivar a los subordinados», se advierte que el grado de motivación del personal se refleja en la calidad de su trabajo, y ésta se refleja en el directivo y en el valor de éste para la Empresa. Frente a la posición habitual que centra la moral en los conceptos clave de dinero, temor, fijación de objetivos y moral, se sostiene la tesis comprensiva de una serie de estímulos positivos para lograr aquélla.

El capítulo IX, «Cómo conseguir que los demás vean las cosas como usted desea», examina las posibilidades que brinda la persuasión correctamente aplicada, que requiere que los principios no se utilicen nunca para obtener un poder ilegítimo sobre el prójimo, para reforzar la propia posición, o para satisfacer fines egoístas sin tener en cuenta los objetivos y las necesidades de los demás.

En el capítulo X, «El arte de la crítica constructiva», se analizan los diversos aspectos de la crítica y se indica cómo ser justo y objetivo con ella; igualmente se destacan las facetas de la crítica que se deben cultivar, cuáles se han de evitar y cuáles se han de procurar que sean aceptadas por los miembros del equipo a cuyo frente está el directivo.

El capítulo XI, «Cómo dirigir a las personas creativas», destaca cómo la adecuada dirección de la creatividad es una de las tareas realmente difíciles con las que hay que enfrentarse actualmente, pues la creatividad no tiene valor para una Empresa a menos que sea descubierta y explotada en todo su potencial. Además, esta oportunidad de dirigir la creatividad se extiende a través de todas las funciones directivas, desde la selección del individuo creativo hasta la crítica y los consejos posteriores.

En el capítulo final, «Cómo utilizar la pugna o competencia para conseguir mejores resultados», se examina el sugestivo tema de si es conveniente o no el utilizar la competencia como instrumento estimulante. Después de consi-

derar la fundamentación de las posturas negativas, se expone un programa positivo, que puede ser fecundo en resultados.

En definitiva, y de acuerdo con lo anticipado por el autor en el prefacio, podemos reconocer que en la obra reseñada hay ideas que pueden ser útiles como ideario en la actuación del dirigente, y ello, no tanto porque sean de inmediata aplicación, cuanto porque constituyen esquemas para la reflexión y programas para el autoanálisis del comportamiento del dirigente. Reflexión y autoanálisis que son más necesarios a medida que se asciende por la escala jerárquica.

J. CARRASCO BELINCHÓN

GONZÁLEZ PÁRAMO, J. M.: *Política de Prensa. Dialéctica de la Empresa periodística*. Ediciones Grijalbo. Barcelona-Méjico, 1972, Barcelona, 1971; 250 páginas.

El profesor de la Universidad de Madrid, González Páramo, jefe del Servicio de Estudios Sociales de la Confederación Española de Cajas de Ahorro, miembro de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, entre otros valiosos títulos, ha publicado este interesante trabajo que obtuvo el premio «González Ruiz» 1970, en el que al abordar el problema de la política de Prensa y de la Empresa periodística, enfoca problemas vitales de la sociedad contemporánea y de la política social.

Efectivamente, la Prensa es hoy uno de los órganos fundamentales de la política social, y todo lo concerniente a la Empresa, aunque sea la peculiar periodística, atrae la atención de políticos, sociólogos y laboristas.

En el prólogo de presentación de Alberto Martín Artajo, se afirma que pocos temas como el de la Prensa exigen un tratamiento tan documentado y responsable, al par que urgente, de cara al desarrollo político del país. Por cuanto la Prensa ha significado en la historia contemporánea española y también por el trascendente papel que ha de jugar en el futuro, no menos que la función que en el presente desempeña, cualquier tarea de ensayo o de investigación en orden a la Prensa, que equivale a labrar uno de los instrumentos de la convivencia nacional; y exige afán de esclarecimiento, espíritu de apertura y visión serena y rigurosa.

Resulta de gran utilidad la comparación que hace entre Empresa periodística y las otras Empresas, si bien se advierte que si la Empresa periodística se diferencia muy marcadamente de las otras Empresas, estas diferencias no son fundamentales, aunque sí especificadoras, incluso trascendentes en el sentido de hacer necesaria la creatividad de fórmulas organizativas y jurídicas.

Como diferencias se destacan la especificidad de su producto o servicio, el poder político, social, económico y cultural que tal producto confiere, el complejo microcosmos que constituye, por el heterogéneo equipo de personal, la preocupación panorámica que absorbe a la Empresa periodística, la no obtención de modo directo de sus ingresos sustanciales del producto-servicio que ofrece, y la influencia de factores ajenos al «lucro capitalista» y al «plan socialista» en la creación y sostenimiento de la Empresa periodística.

Frente a estas específicas diferencias, González Páramo analiza los puntos de identidad y semejanza de la Empresa periodística con otras Empresas.

Enumeramos las más importantes.

En el capitalismo: la autoridad donde confluyen la visión del espíritu y proyecto, el fin de la producción y servicio, la vinculación de la autoridad y del fin como una organización humana, la propiedad, la constelación de normas reguladoras, y el engarce al mercado y al orden social.

En el socialismo-marxista: los aspectos estructurales dinámicos de la Empresa periodística son esencialmente los mismos que las Empresas de contexto socialista.

En la práctica, la Empresa periodística socialista tiene también: autoridad, fin productivo, disponibilidad, constelación de normas y engarce con el orden social.

Ofrece el autor un extenso recorrido histórico de los intentos de configuración en la Empresa periodística, y a modo de conclusiones destaca el problema de la Empresa periodística que está en conexión con los problemas de la cultura, del sistema, del régimen y del entorno, la misión de la Empresa y simbiosis Empresa-redacción, la excepcionalidad del periodista, el principio de que todo el que posea información de interés general tiene el derecho y a menudo también el deber de informar. Todo el que necesita información tiene el derecho a informarse.

No toda presión es ilícita.

No se puede hacer omisión de ninguno de los principios atinentes al problema, ni de ninguno de los hechos con él relacionados, tanto en el plano político o jurídico, como en el filosófico y organizativo.

No es correcto separar línea de pensamiento y línea capitalista.

La simbiosis Empresa-relación, es irreversible.

Temas de tanta profundidad, son acertadamente estudiados por el profesor González Páramo, con una completa información, y buenos índices general y onomástico.

No olvidemos que muchas de estas cuestiones son polémicas y podrían ser

objeto de amplio debate, e incluso de posiciones contradictorias, pero hay que reconocer con autenticidad y sinceridad González Páramo ha planteado este conjunto de temas relacionados con la Empresa periodística.

MIGUEL FAGOAGA

HOFMANN, Werner: *Historia de las ideas sociales de los siglos XIX y XX*. Uteha. Méjico, 1964; 272 págs.

Como en el prólogo indica el autor, la comprensión más profunda de una sociedad sólo se alcanza cuando la multiplicidad de sus fuerzas actuantes pasa, en su acción y reacción recíprocas, a primer término, por lo que Hofmann pretende que su libro represente una ayuda para quienes desean reflexionar y enfrentarse, con conocimiento de causa, a nuestra propia época de crisis mundial, proporcionando al lector una visión de gran autenticidad y coñoreada de la historia de las ideas en los siglos XIX y XX.

En relación con la enorme miseria de las capas trabajadoras de la época, su gran pobreza tradicional, la Ilustración no consiguió, con su esperanza humanitaria, que se consolidase tal humanización, precisamente como consecuencia de las nuevas condiciones industriales. Hace somero estudio de la doctrina coetánea y destaca que la misma no implica, como vamos a ver, valores positivos al respecto.

David Ricardo confirió el singular enfoque que a continuación indicamos a la teoría imperante hasta entonces sobre el salario: éste no puede alejarse a la larga del mínimo indispensable para la «existencia» que ha de cubrir. Huelga subrayar que la idea tiene más de peregrina que de generosa.

Robert Malthus no encontró, en su sorprendente mentalidad, mejor consejo para ofrecer a los trabajadores, con objeto de protegerlos contra la competencia más desastrosa por parte de su propia prole, que el de la *moral restraint*; es decir, la racionalización de su impulso de reproducción. Al fin y al cabo, en nuestros días también se «descubren» cosas análogas con las teorías del *birth control*.

Así, pues, entre salario escaso y jornada larga existía en la época una correlación, con las consecuencias asimismo en íntima y estrecha relación recíproca, como lo simbolizaba la expresión *labouring poor* (el pobre que trabaja).

El socialismo clásico, arguye Hofmann, desea no sólo superar la prehistoria del movimiento social, tanto ideológico como práctico, sino que quiere, al propio tiempo, perfeccionarlo. Su relación respecto del mismo es el de la «abolición» en el doble sentido hegeliano del vocablo que designa, al pro-

pio tiempo, «un negar y un conservar». Karl Marx, en su célebre frase «no podéis abolir la filosofía sin realizarla», pone en evidencia que el socialismo teórico deja la historia de las ideas anterior en forma crítica tras de sí, optándola, asimismo, a que subsista como etapa de transición «necesaria» en el proceso histórico del pensamiento.

Para convertirse algo en problema, en cuestión, es menester que sus contornos se hayan destacado históricamente, y el concepto del socialismo clásico no pudo esbozarse sin relacionarlo con las circunstancias de su época, a la que estaba adherido en muchos aspectos.

El postulado fundamental de Marx sobre la medida del valor del trabajo es que lo da la escala del consumo de energías humanas en el proceso del trabajo. Pero es de advertir, para que tal teoría no resulte engañosa, que no se emplean sólo fuerzas motoras, sino también, y con el progreso de la técnica, en cantidad creciente, energías psíquicas, de ahí que tampoco la moderna fisiología del trabajo, por ejemplo, haya logrado precisar, mediante una escala uniforme del empleo del trabajo, el fenómeno complejo del gasto de energía, la fatiga. La economía política inglesa ya había decidido el metro con el que medir el gasto de fuerza del trabajo: «el tiempo del trabajo». Marx también se adhirió a este punto de vista. Y éste agregó que lo mismo que la mercancía tiene una doble naturaleza: «valor de uso» y «valor de cambio», así la tiene también el trabajo productor de las mercancías. En cuanto productor de valor en uso, el trabajo es «concreto», determinado y, por tanto, también trabajo individual: del zapatero, sastre, etc. En cambio, en cuanto creador del valor, el trabajo es concepto «abstracto», indeterminado, partícula indiferenciada simplemente del trabajo en general y, con ello, parte de una magnitud «social».

La premisa de la doctrina marxista sobre sociedad sin clases consistía en que los obreros se apoderaran del poder conjunto del Estado y de los medios principales de producción. Que se produjera el levantamiento de los asalariados provocado por la agudización extrema de la situación de clase del proletariado. No se da, para los fundadores del socialismo científico, un «colapso» económico en forma de producción existente, en el sentido de que ésta no pudiera objetivamente seguir adelante. Se considera, pese a todo, que es absolutamente necesario para los asalariados la «expropiación de los expropiadores». El derrocamiento de las condiciones de producción anteriores aparece, en la doctrina marxista, como obra exclusiva del proletariado.

Para Marx, no sólo es la producción la que tiene lugar socialmente, sino también la disposición consciente y sistemática de la ganancia privada como objetivo de bienestar social. Pero, con ello, no cesa para esta doctrina la dialéctica del desarrollo, porque a la «nueva sociedad cooperativa basada en la

RECENSIONES

propiedad común de los medios de producción» le falta pasar todavía, con el progreso intensificado de las fuerzas productivas, de la fase socialista, inicialmente imperfecta e inferior de la sociedad sin clases, al orden superior plenamente comunista a través de los puntos siguientes :

- Autodeterminación de la sociedad.
- Desaparición de las diferencias sociales.
- Satisfacción libre de las necesidades.

La centuria decimonónica dio lugar a importantes cambios económicos y sociales. La Empresa grande se puso radicalmente de manifiesto. La sociedad anónima se imponía frente a la Empresa personal. La concentración de Empresas se producía en gran escala. Aún más, se extendían por todas partes las coaliciones de las Empresas en el mercado (sindicatos, consorcios, etc.). En lugar de la competencia ilimitada se introdujo la competencia organizada. Surgen dudas de si en el mundo capitalista del mercado todo se produce efectivamente en forma tan anárquica como Marx suponía. La ordenación de los mercados servía al antiguo objetivo de la maximación y consolidación de ganancias. La lucha por el mercado mundial se acrecienta, como revelan las elevaciones de los derechos de aduanas. Los cambios del movimiento obrero ponían a prueba las anteriores ideas sociales.

En el siglo XX se origina cierto desplazamiento de los centros de actividad del movimiento social hacia la periferia de Europa e incluso fuera del territorio europeo. Para el autor del libro, las áreas en formación del mundo actual tienen ante sí una tarea más trascendente que la de poner simplemente los fundamentos del bienestar material. Es importantísimo que hoy se luche por la conservación y el fomento de las fuerzas creadoras del pueblo, en medio de la industria y gracias a ella, así como por el perfeccionamiento de la «civilización y de la cultura» de esta era industrial.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

LARAÑA PALACIO, Manuel, y BARDAJÍ JIMÉNEZ, Fernando: *Manual sistemático de Seguridad Social*. Editorial Jims. Barcelona, 1970; 411 págs.

Juan Eugenio Blanco en el prólogo advierte que los autores de este manual sistemático de la Seguridad Social tratan exclusivamente de la materia de prestaciones del régimen general, pero no cerrándose en un concepto limitado del término, sino que abarcando las múltiples cuestiones conexas, sin las

cuales la información facilitada con un sentido estricto sería incompleta e ineficaz.

Añade Blanco, que este manual está redactado y pensado a nivel técnico de abogado «social», de asesor de Empresa, de funcionario de la Seguridad Social o de los organismos sindicales implicados o en relación con su administración, y que también resultará de extrema utilidad para los miembros de Organos de gobierno de entidades gestoras de la Seguridad Social.

Justifica la necesidad de esta obra en el hecho de que la ley de Bases y el texto articulado de la Seguridad Social no pudieron ser un código definitivo de la misma: baste recordar que desde 1966 se han publicado unos 58 Decretos, casi 150 Ordenes ministeriales y centenares de resoluciones de la Dirección General de la Seguridad Social, y de los órganos rectores de las entidades gestoras de la misma. Proliferación por otro lado obligada, teniendo en cuenta la extensión de la materia regulada, y la multitud de circunstancias subjetivas humanas que es necesario atender, con una imperativa adecuación de justicia social.

Los autores se enfrentan con este problema tan importante, en unas observaciones previas, que se insertan en el comienzo del libro.

Es evidente que la ley de Bases de la Seguridad Social ha supuesto un paso decisivo para alcanzar un sistema más perfecto y racional en la Seguridad Social española.

Con una «tendencia a la unidad» se ha conseguido evitar la duplicidad de normas reguladoras de situaciones idénticas, referidas a los mismos sujetos, y la duplicidad de actuación de órganos diversos sobre las mismas personas y situaciones, aunque no se haya evitado, como es lógico, la proliferación legislativa. Con la aplicación del principio de la conjunta consideración de las situaciones protegidas, se ha llegado a la determinación de porcentajes únicos para cada una de las prestaciones económicas, y se han unificado asimismo, en gran medida, los requisitos exigibles a los beneficiarios.

El propósito de Laraña y Bardají, ha sido lograr una exposición sistemática, clara y breve del Derecho positivo de la Seguridad Social, en materia de prestaciones del régimen general; para ello han sacrificado deliberadamente las citas doctrinales y jurisprudenciales, e incluso los comentarios de los propios autores.

Como criterio práctico y eficaz, se han seleccionado los conceptos generales comunes a las prestaciones, o que tienen estrecha relación con las mismas, y se han clasificado con arreglo a un orden que aparece de manera constante a lo largo del trabajo.

La extensión del trabajo alcanza a la totalidad de la acción protectora del

régimen general, es decir, que comprende las prestaciones propiamente dichas y los servicios sociales.

Se incluye también un capítulo dedicado a las Comisiones Técnicas Calificadoras, por la singularidad del procedimiento que obliga a un exacto conocimiento del mismo, si se quiere conocer adecuadamente la regulación de las prestaciones de invalidez.

Se aborda también el tema difícil y complicado de la efectividad de las prestaciones de los trabajadores, cuando las Empresas han incumplido sus obligaciones de afiliación y cotización.

Con excelente método, selección y clasificación de textos legales se van presentando los temas siguientes: Acción Protectora de la Seguridad Social: normas generales, Asistencia Sanitaria, Incapacidad Laboral Transitoria, Invalidez Provisional, Invalidez Permanente, Indemnización por Lesiones Permanentes no Invalidantes, Comisiones Técnicas Calificadoras, Pensión de Vejez, Prestaciones de Muerte y Supervivencia. Prestaciones de Desempleo, Prestaciones de Protección Familiar, Crédito Laboral, Asistencia Social, Servicio Social de Asistencia a Subnormales, Servicio Social de Asistencia a los Ancianos, Servicio Social de Acción Formativa, Servicio Social de Seguridad Social e Higiene en el Trabajo, y Servicio Social de Recuperación de Inválidos.

Consideramos de gran utilidad el excelente *Manual sistemático de la Seguridad Social*, del que son autores Manuel Laraña y Fernando Bardají.

MIGUEL FAGOAGA

MALEFAKIS, Edwars: *Reforma agraria y revolución campesina*. Ediciones Ariel, 1970; 523 págs.

La obra, precedida de un prólogo del propio autor y seguida de cinco apéndices sobre fuentes y métodos de estimación de datos, está dividida en dos partes: en la primera, régimen de propiedad de la tierra y estructura social del campo, se fijan los elementos de base para acometer en la segunda parte el verdadero objetivo de la obra que es el de determinar las causas del fracaso de la reforma agraria realizada por la II República.

Salvando, con un análisis minucioso, los posibles errores a que podría conducir una visión demasiado rápida del catastro, se concluye que, en lo referente al régimen de propiedad de la tierra, España presentaba una clarísima acentuación de los valores extremos: minifundio y latifundio. La frontera que separaba las regiones en que uno u otro predominan tiene una gran im-

portancia en cuanto es la misma que separaba la zona conservadora de la zona de revolución agraria. No se puede afirmar que la geografía (clima, ecología, etcétera) sea la causa determinante de la existencia, en la España del Sur, de latifundios; éstos son creación del hombre a lo largo de varios siglos, según el análisis histórico pone de manifiesto.

Respecto a la estructura social del campo en España, la «oligarquía rural» estaba formada, fundamentalmente, por propietarios pertenecientes a la burguesía que adoptaban formas de explotación alejadas de las que tanto el mundo capitalista como el socialista consideran óptimas para las grandes explotaciones. Aspectos que podían, a un mismo tiempo, justificar la reforma agraria, y desde un punto de vista político y económico ser un obstáculo a la misma.

Determinar quiénes constituyen el proletariado rural resulta una cuestión verdaderamente difícil. Relativizando el problema, dos criterios van a seguirse para tal determinación:

- a) El grado de acceso a la tierra.
- b) La posibilidad de contratar braceros.

Pero junto a éstos será necesario manejar otros criterios a la hora de valorar la adscripción a una determinada clase. Todo ello pone claramente de manifiesto la heterogeneidad en la composición del proletariado rural, que hace necesario analizar con detalle su incidencia en la conciencia de clase, en la potencia revolucionaria y en el nivel de vida.

Sentados estos presupuestos y tras un profundo y esclarecedor análisis del problema agrario existente en España al tiempo de proclamarse la República, pasa a analizar los dos proyectos que precedieron a la aprobación por las Cortes de la ley de Reforma agraria de 1932.

El primero de ellos, elaborado por una Comisión técnica, y al que el autor califica de «técnicamente excelente» fracasó por su excesiva radicalidad que no tuvo el apoyo de los partidos de la coalición en el poder.

Igual suerte corrió el segundo proyecto, de carácter mucho más moderado que el anterior, que al ser sometido a la Comisión parlamentaria, dominada por los socialistas y los republicanos de izquierdas, fue modificado en tales extremos que era casi tan drástico como el elaborado por la Comisión técnica.

Finalmente, y tras largas discusiones, las Cortes aprobaron un proyecto elaborado por el Gobierno presidido por Azaña. Sin embargo, la ley de Reforma agraria no iba a obtener el consenso general del país por una serie de motivos:

— La propia naturaleza de la ley suscitó problemas graves, entre ellos el autor analiza, con gran precisión, los derivados de la in-

corporación a la ley de preceptos que eran consecuencia de compromisos logrados entre fuerzas —partidos políticos— opuestas, acceso a la propiedad de los campesinos asentados por la reforma, política de riesgos, poca flexibilidad al extender la ley a regiones del centro y norte de España, y, finalmente, los derivados de la financiación de la reforma.

— La aplicación de la ley, que estuvo a cargo de un consejo ejecutivo creado al efecto y que en la práctica se convirtió en un organismo enorme, tanto por su número como por la heterogeneidad de sus componentes, y que resultó absolutamente ineficaz. Todo ello exponente de una falta de auténtico interés del Gobierno por la reforma.

— En último término, la distinta perspectiva con que el campesinado esperaba dicha reforma, confusión que de modo notable contribuyó a acentuar los cambios de directrices efectuados por los partidos —especialmente el socialista— y la progresiva descomposición política y económica del país.

Toda la obra está presidida por una gran seriedad, y además de ser imprescindible para el estudio de los problemas agrarios, es notablemente esclarecedora en temas que caen fuera de su objetivo fundamental, como, por ejemplo, respecto de los orígenes de la guerra civil española. Por último, es necesario elogiar la bibliografía que acompaña, clasificada con muy buen criterio y seleccionada con gran rigor.

ANTONIO G. DE ENTERRÍA

MARC, Jorge Enrique: *Los riesgos del trabajo*. Ediciones de Palma. Buenos Aires, 1971; 182 págs.

Como expone el profesor Alfredo Ruprecht en el prólogo que precede a la exposición de esta obra, y tomando como punto de partida el concepto que sobre la ley de Accidentes de trabajo nos da Poulat, diremos que dicha ley es la «piedra fundamental del portentoso edificio de reformas sociales erigido por las naciones civilizadas a la justicia y a la fraternidad humana».

Este planteamiento encierra el amplio significado que la ley de Accidentes de trabajo tiene en el ámbito laboral y al mismo tiempo es fiel exponente de esa gran realidad, como es la Seguridad Social, que cubre los infortunios del productor en todas las esferas del trabajo y hace posible, por lo tanto,

una mayor solidaridad social y un equilibrio satisfactorio en las relaciones patrono-obrero.

Consecuentemente, la presente obra responde, en particular, a la acuciante necesidad que el mundo del trabajo se había planteado ante el constante aumento de accidentes laborales y aporta al Derecho, en general, un valioso material que sirve de consulta y guía a los estudiosos de esta ardua y actual disciplina.

Después de estas consideraciones formalistas, abordaremos el contenido propiamente dicho de la temática objeto de estudio, a fin de alcanzar una visión real y objetiva del trabajo que el profesor Marc nos ofrece en páginas precedentes.

Comenzaremos enjuiciando globalmente los tres primeros capítulos, el libro está dividido en nueve lecciones y un apéndice final, con objeto de distinguir las diferencias conceptuales existentes entre riesgos, infortunios y accidentes de trabajo.

En primer término, empieza definiendo los riesgos del trabajo como «toda contingencia o proximidad de daño o peligro en que puedan caer los trabajadores, algunos de los cuales son comunes a todo ser humano por su condición de tal, pero que adquieren mayor relevancia económica, jurídica y social, cuando el sujeto es, precisamente, un trabajador». A continuación expone la evolución que han sufrido los riesgos laborales a través de la historia y la repercusión y variación de esos riesgos en el tiempo, para terminar abordando el concepto, alcance y transcendencia de la higiene y seguridad del trabajo. Finalmente, y siguiendo aún con los riesgos laborales, el autor expone una clasificación de Rivas, sobre los riesgos derivados del trabajo, y que plantea de la siguiente forma: I. Riesgos derivados del agrupamiento familiar, que se dividen, a su vez, en: a) Cargas de familia, y b) Maternidad. II. Riesgos de carácter fisiológico: a) Enfermedades y accidentes; b) Invalidez; c) Vejez, y d) Muerte. III. Riesgos del trabajo propiamente dichos: a) Paros, y b) Desempleo.

Continuando con las distinciones definitorias de los anteriores conceptos, el profesor Marc pasa a ocuparse ahora del término infortunio de una forma mucho más breve que del riesgo, y llega a la conclusión de que, según su acepción gramatical, «se reduce a los hechos cuando ese hecho desgraciado ya se ha producido, es decir, cuando el "riesgo" se ha transformado en hecho». Finaliza la exposición del siguiente capítulo con un somero planteamiento de las causas que inciden en los riesgos del trabajo, así como sus proyecciones económicas, jurídicas y sociales.

Por último, y como punto final a este primer planteamiento, el autor aborda la parte referente al accidente de trabajo, afirmando que para poder lle-

gar a una definición jurídicamente acertada del mismo, es necesario partir de la base de que por accidente del trabajo debe entenderse «toda causalidad o suceso eventual de carácter repentino», es decir, que correspondería definirlo como «aquel suceso eventual que se produce con ocasión de ocuparse una persona en cualquier ejercicio, obra o ministerio», aclarándose que en el lenguaje actual, usual, tanto para la doctrina como para la legislación, dicho accidente no es sino «un suceso eventual del trabajo, producido con ocasión o como consecuencia del trabajo y con efectos de orden patrimonial, por producir una lesión variable», pudiendo agregarse que incluso debe existir una relación de trabajo subordinado.

A continuación, alude a las definiciones que sobre el accidente de trabajo dan diversos tratadistas como Pozzo, Pérez Botija, etc., para terminar haciendo referencia al régimen legal especial y a la ley 9.688 y sus modificaciones, sin olvidar la parte tocante al ámbito de aplicación del accidente de trabajo, los sujetos comprendidos en la legislación actual y la responsabilidad del Estado.

Con esto, pasamos a plantear la segunda parte de la obra, cuya temática versa sobre puntos como: los derechos y obligaciones del trabajador, los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales, la enfermedad-accidente, los beneficiarios de la indemnización y las acciones emergentes del accidente, cerrando esta exposición con un apéndice final referente a la nueva reforma de la ley de accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

Por su vinculación con el enunciado de la obra, merecen una especial atención los capítulos alusivos a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El primero, aborda temas tales como la lesión corporal, el artículo I de la ley 9.688, caso fortuito y fuerza mayor, la prueba del accidente y los eximentes de responsabilidad empresarial. En cuanto a las enfermedades profesionales cabe enumerar los enunciados relativos al régimen legal argentino, el artículo 22 de la ley 9.688, la forma de pago de la indemnización, la denuncia y las enfermedades enumeradas en el Decreto nacional, a saber: a) Neumoconiosis; b) Tabacosis; c) Antracosis; d) Siderosis; e) Saturnismo; f) Hidrargirismo; g) Cuprismo; h) Arsenicismo; i) Oftalmía amoniaca; j) Sulfocarbonismo; k) Hidrocarburo; l) Fosforismo; ll) Infección carbunclosa; m) Dermatitis, anquilostomiasis; n) Brucelosis; o) Trastornos patológicos debidos al radio y demás sustancias radiactivas, rayos X y los epitelomas primitivos de la piel; p) Calambre profesional del telegrafista, y q) Virosis hemorrágica o mal de los rastros.

MANUEL BARBERO DE LA CUESTA

MAUGEY, Christian: *Les moyens juridiques de la participation dans l'entreprise en France et aux Etats Unis. (Pour une politique des relations du travail.)* Ed. Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence. París, 1971; 230 páginas.

Como señala el profesor G. Lyon-Caen en el prólogo a la obra de M. Maugey, desde hace algún tiempo infinidad de autores se ocupan de la participación; sin embargo, en muy pocas ocasiones llegan a ponerse de acuerdo sobre sus límites estructurales y su funcionamiento. Máxime cuando las formas participativas hasta ahora experimentadas en el marco europeo están siendo duramente criticadas; tomemos como punto de referencia los ataques a la vía participativa prevista en la legislación alemana a nivel de Consejo de Vigilancia (*Aufsichtsrat*).

M. Maugey, ante la crisis que padecen las formas de participación europeas, trata de encontrar soluciones en el Derecho comparado, sintiéndose especialmente inclinado por el enfoque que sobre estos aspectos se utiliza en Estados Unidos, procurando en todo momento ir puliendo los obstáculos que frenarían las posibilidades de adaptación al marco francés.

El libro, después de una breve introducción en la que el autor trata de evidenciar la situación conflictiva presente en casi todos los países europeos y la elección de la participación como sistema de solución de los problemas, señala lo que en su opinión constituye la participación. Para M. Maugey la participación económica es la organización de una comunidad productiva bajo una forma tal que la adhesión de cada uno de sus miembros es obtenida por el ajustamiento consciente y voluntario de los objetivos individuales y de los propósitos colectivos (pág. 5). Una participación fundada en la descentralización de los niveles de decisión y a través de la cual los trabajadores pueden llegar a poseer los suficientes resortes para realizar una auténtica toma de contacto en los órganos decisorios. La complejidad del sistema productivo y de las modernas técnicas de dirección acarrearán serias dificultades en orden a una participación de los trabajadores, lo cual nos lleva a plantearnos, señala M. Maugey, el estudio sobre el procedimiento que hiciese posible que el sector asalariado tuviese un auténtico acceso a la información y el nivel en el que debe desarrollarse dicha participación.

Ante la búsqueda de una «unidad de negociación», en la mayoría de los casos, un amplio sector venía inclinándose hacia la toma de decisiones en el seno de cada Empresa, por estimar que únicamente a este nivel existe una participación directa de los trabajadores, pero, en realidad, en la mayoría de los casos, esta situación se encuentra falseada. La creación de *holdings* y de

grupos trae como consecuencia la existencia de una estructura externa a la Empresa en la que va a radicar el poder de decisión.

A pesar de todo, M. Maugey, siguiendo el ejemplo norteamericano, mantiene que la participación únicamente puede desarrollarse a nivel de Empresa, marco en donde el trabajador puede llegar a tener un conocimiento lo más exacto posible de la marcha de la Empresa y de sus necesidades.

* * *

El libro está dividido en dos partes. En la primera, bajo la rúbrica de «Las condiciones de participación», va acotando el campo en el que nos vamos a desenvolver. Haciendo resaltar que el trasplante de las soluciones aplicadas a las relaciones laborales en Estados Unidos, al marco francés no puede realizarse sin señalar las diferencias existentes entre ambos países, no sólo en cuanto al contexto ideológico y psicológico, sino también por la diferente estrategia reivindicativa utilizada.

Uno de los rasgos más característicos, que en opinión de M. Maugey ha potencializado la solución de los conflictos, es el carácter descentralizador existente en el desarrollo de la negociación colectiva, según el estudio realizado por la Bureau of Labor Statistics, de un total de 150.000 contratos colectivos firmados en 1961, sólo 1.733, es decir, el 1,2 por 100, afectaban a más de 1.000 trabajadores (pág. 30). Por el contrario, «los empresarios franceses, a fin de evitar toda disminución de su autoridad en la Empresa, rechazan el diálogo a este nivel y se esfuerzan en negociar en el escalón más elevado posible» (pág. 28).

Admitida la participación como único medio de solución de los conflictos surgidos en las relaciones empresarios-trabajadores, el autor se plantea dos puntos de suma transcendencia y de necesario acotamiento. ¿Quiénes deben ser los órganos representativos de los trabajadores? (título X: «Los sindicatos y la participación en la Empresa») y ¿qué materias deben ser objeto de determinación bipartita?, dado que uno de los argumentos esgrimidos por los empresarios como justificación al rechazo de una auténtica participación es la falta de preparación que los representantes de los trabajadores tienen sobre técnicas de producción, mercados... materias que, por lo tanto, deberán ser reservadas a la exclusiva gestión del *management* (este segundo interrogante lo examina el autor en la segunda parte al estudiar el deber de negociar de buena fe).

En relación con el primer aspecto, un fuerte sector ha venido manteniendo, en gran medida como consecuencia del debilitamiento de los sindicatos,

que únicamente puede desarrollarse una auténtica participación a través de la existencia de órganos de participación, en el seno de cada Empresa, integrados por delegados elegidos democráticamente por el conjunto de trabajadores, comités de Empresa y delegados de personal.

Esta opinión que férreamente había sido mantenida, no está corroborada en la práctica, ya que estos órganos no han venido funcionando, limitándose su función, en el mejor de los casos, a la administración de los fondos sociales de la Empresa. Estas instituciones no pueden ser válidas, ya que por un lado no siempre el marco adecuado para la participación es la Empresa o el establecimiento, y por otra, ciertas acciones, tanto por su naturaleza como por razones tácticas requieren una coordinación y la existencia de organismos unificados y coherentes (pág. 83). Por tanto, dice M. Maugey, sólo los sindicatos son aptos para representar a los asalariados a nivel de una ciudad, región o rama de producción (a similares conclusiones han llegado los sindicatos italianos después de los acontecimientos del «otoño candente» italiano, último trimestre de 1969).

A lo largo de los diferentes capítulos de que se compone el título X, que cierra la primera parte, analiza los diferentes aspectos funcionales de los sindicatos como representantes. Teniendo, en nuestra opinión, especial importancia los dos últimos capítulos.

En el capítulo IV, «La unidad local apropiada para la negociación colectiva», señala cómo la elección de un sistema adecuado de unidad de contratación no puede establecerse sin tener en cuenta las especiales características de las pequeñas Empresas. La participación solamente es posible a partir de determinados mínimos, debajo de los cuales la Empresa no puede soportar las exigencias de la participación, y además porque los trabajadores están desprovistos de los medios y competencia necesarios. Aunque la clasificación de grande o pequeña Empresa, no puede hacerse exclusivamente en función del número de trabajadores integrados en la Empresa, como establece la ley francesa de 27 de diciembre de 1968, sino que se deberá tener en cuenta sus posibilidades reales, así, en una Empresa de trabajos públicos con 80 trabajadores, el establecimiento de secciones sindicales es virtualmente imposible, al contrario, ello es posible en un *prismus* de 45 trabajadores. (pág. 117).

Ante la posibilidad de existencia de varios sindicatos representativos en una misma Empresa o establecimiento se nos plantea la dificultad de determinar quién deberá fijar la unidad apropiada de negociación. Indudablemente, no pueden ser los mismos sindicatos los que traten de ponerse de acuerdo, ya que éstos, en la mayoría de los casos, pueden ser diferentes en cada unidad

considerada, por lo que la única solución posible es que sea determinada por un organismo independiente a imagen del N. L. R. B. americano (National Labor Relations Board).

* * *

En la segunda parte, dedicada a «La participación en la negociación colectiva», pone de manifiesto la ineficacia de los sistemas participativos empleados en los países europeos y consiguientemente la inoperatividad de la negociación colectiva y apuntando como sistema más apto «el deber de negociar de buena fe» (capítulo II, pág. 137), sistema aplicado en Estados Unidos, y que según la definición contenida en el artículo 8.º del National Labor Relations Act, «es la obligación mutua del empresario y de los representantes de los trabajadores de hallar en los momentos mutuamente aceptados y discutir de buena fe sobre los salarios, horarios y sobre otros términos y condiciones de empleo, de la negociación de un contrato colectivo y las divergencias que pueden surgir durante la ejecución de este contrato..., pero esta obligación no compele a las partes a aceptar una proposición de la otra, ni a hacer una conexión (página 137). De una manera general, el deber de negociar de buena fe es una obligación de participar activamente en las discusiones y de mostrar una intención sincera de hallar una base de acuerdo (pág. 142).

Del análisis de las secciones octava y novena del N. L. R. B. extraemos los términos en que empresarios y trabajadores son compelidos a negociar de buena fe: La sección octava establece que «será una práctica desleal del trabajo para el empresario que rehuyese negociar colectivamente con los representantes de los trabajadores», del mismo modo, la sección octava b) establece con relación a los sindicatos que «será una práctica desleal del trabajo para un sindicato representante de los trabajadores conforme a la sección novena a que rehuyese negociar colectivamente con un empresario».

Ya hacíamos notar con anterioridad que uno de los puntos sobre los que M. Maugey insiste en su trabajo, es el referente a delimitar las materias que va a ser objeto de determinación bipartita. La sección novena a) declara que la negociación colectiva versará sobre «los salarios, horarios y otras condiciones de empleo», cabe preguntar, sin embargo, qué se entiende por «condiciones de empleo». En 1950, los profesores Cox y Dunlop, en su libro *Regulation of collective bargainings by the N. L. R. B.*, establecen la clasificación siguiente:

1. Materias reservadas a la gestión del *management* (expresión que con algunas salvedades podemos traducir como altos cargos): elección del producto, política de precios, localización de estableci-

mientos, elección de los procedimientos de fabricación y asignación de puestos de trabajo a sus empleados.

2. Son objeto de determinación bipartita: los salarios, horarios, antigüedad, vacaciones, estatuto sindical, planes de seguridad social, retiros, primas.

Sin embargo, los límites de esta clasificación han ido superándose rápidamente, sobre todo, como consecuencia de la mayor preocupación de los trabajadores norteamericanos en torno a la estabilidad en el empleo, situación oscilante no sólo en función de los cambios tecnológicos, sino debido, en gran medida, a los períodos inflacionarios presentes en los sistemas capitalistas. En 1962 la Board modifica su política y anuncia que en el futuro numerosas materias serán consideradas como obligatorias en la negociación colectiva; subcontratación, traslado de trabajadores entre establecimientos... e, incluso, las decisiones que pueden tomarse en torno a la fusión o venta de todo o parte de una sociedad.

En opinión de M. Maugey, el gran triunfo de los Estados Unidos es haber comprendido que la participación es un proceso evolutivo en el que el contenido debe ampliarse con la aparición de problemas nuevos y con las mutaciones sociales (págs. 138-141).

Según el autor, las dificultades que podrían surgir al trasladar las soluciones pensadas para la escena norteamericana al marco francés serían fácilmente superables. Ahora bien, la ley, al igual que ha hecho la N. L. R. A. debería fijar los límites entre los que se va a mover el deber de negociar de buena fe y su aplicación y adaptación deberían estar aseguradas por un organismo especializado e independiente, indudablemente el contenido de la participación no puede desprenderse espontáneamente, ya que patronos y obreros poseen objetivos opuestos.

* * *

En nuestra opinión, el trabajo de M. Maugey va más allá de un estudio de Derecho comparado. Realmente, el acercamiento hacia nuevas vías de solución de los conflictos laborales, en este caso la norteamericana, supone la modificación de los argumentos hasta ahora manejados en Europa; aunque creemos que las diferencias existentes entre ambos países, en su contexto ideológico-psicológico y sobre todo en su diferente estrategia reivindicativa,

son demasiado esenciales como para llegar a remontarlas, al menos por el momento.

En definitiva, el libro de M. Maugey es un valioso y sugestivo ensayo de política social sobre un tema muy apasionante.

FERNANDO PÉREZ-ESPINOSA Y SÁNCHEZ

MOTTEZ, Bernard: *La sociologie industrielle*. Presses Universitaire de France. París, 1971; 128 págs.

El primer problema a considerar tras la lectura de este interesante libro es el de la terminología utilizada en su título o, más bien, el de la materia que se quiere comprender en el mismo. El autor se lo plantea con rigor, aunque lo resuelve con una cierta displicencia. Se define la sociología industrial como «la aplicación a la industria de la sociología» definición de la que inmediatamente se añade que «compromete a poco» (pág. 5). Seguidamente se dice que «el problema de la extensión y los límites del terreno cubierto por la sociología industrial carece de todo interés científico», tratándose de una cuestión «puramente convencional, que cada cual puede solventar a su gusto» (página 7). El gusto de B. Mottez es el de concebirla como una sociología de la empresa, con exclusión de la empresa agraria, pensando básicamente en los problemas suscitados por el hombre en su trabajo, pero concebidos dentro del esquema organizativo que la empresa impone. Por seguir con el talante del autor es esta una delimitación tan válida como otra cualquiera, y no desusada, bien que una «sociología del trabajo» probablemente habría de cubrir un campo más amplio, deteniéndose sobre factores individualizados de los que aquí se prescinde.

De forma muy peculiar, pero interesante, del tratamiento de Mottez, es básicamente histórico; conforme al mismo resultan haberse sucedido para el análisis —no de forma rigurosa por completo ni sin entrecruzamientos— cuatro «escuelas» de pensamiento y de investigación.

En primer lugar, y como «prehistoria», la *Organización científica del trabajo*, de F. W. Taylor y sus sucesores, con su fe en que era posible y deseable localizar y obtener en la práctica las mejores condiciones de ejecución de una tarea, reduciendo la ejecución misma a una labor casi mecánica. Puede decirse que «la sociología industrial habría nacido de una crítica» de las conclusiones en parte erróneas a que había llegado la escuela de la Organización científica del trabajo (pág. 7), sustancialmente consistentes en su insistencia sobre factores simplemente materiales o fisiológicos y su pretendida sus-

tracción de todo factor intelectual en la ejecución del trabajo, radicalizando la distinción entre trabajo intelectual (el de preparación y ordenación) y manual (el de mera ejecución).

Esta crítica se realiza por el movimiento de las relaciones humanas, con ramificaciones múltiples, todas en sustancia derivadas de las investigaciones de Elton Mayo y sus colaboradores, proseguidas en su misma línea por otros muchos. El libro contiene entonces el consabido resumen de los prolongados estudios en el taller de embobinado de Hawthorne y de sus conclusiones.

Con el movimiento de las relaciones humanas tiende a mezclarse, y en gran medida a superarlo el estudio de la *Sociología de las organizaciones*, que arranca de los estudios clásicos de Max Weber sobre la burocracia y que culmina en los análisis estructurales más recientes, sobre la empresa como institución finalista ligada a su medio.

De nuevo entreverándose con las citadas «escuelas» aparecen los estudios comparados sobre la evolución técnica de las instalaciones industriales y la evolución del trabajo prestado en ellas. Por supuesto, aquí el gran tema es el de hasta qué punto y de qué manera la maquinaria y los conjuntos de máquinas imponen su ley y a ellas se subordina el hombre. Se trata, en definitiva, de una de las versiones, y quizá no la más radical, del tema de la alienación que hoy impregna toda la literatura sociológica, en general y sobre el trabajo, la francesa y muchas otras. Sobre el tema concreto de *Alienación y conciencia obrera* se hace una reflexión relativamente amplia (págs. 85 a 91) en la que aparece Alain Touraine como figura dominante para el autor.

Rompiendo con el análisis histórico el capítulo último selecciona una materia determinada, los salarios, para estudiar la *Sociología de la remuneración* (capítulo V, págs. 100 a 123), dentro de la cual se estudian básicamente la resistencia de los trabajadores a los sistemas de aumento de la productividad en la medida en que los mismos repercuten sobre su trabajo y, paralelamente, la «lucha» de las retribuciones a destajo, prima o incentivo con las puras y simples a tiempo, tema íntimamente ligado al anterior.

Dentro de su brevedad, y con las salvedades en cuanto al enfoque que se han hecho al principio, es este libro de Mottez sumamente útil, cuando menos para un estudio de las doctrinas sobre sociología de la industria.

M. ALONSO OLEA

O. C. D. E.: *L'emploi des femmes*. París, 1970; 423 págs.

Se trata de un Informe General redactado por el Seminario sobre el Empleo de las Mujeres, organizado por el Comité de Mano de Obra y de Asuntos Sociales de la O. C. D. E., a petición del Comité Sindical consultivo.

Su fin primordial es facilitar a los representantes sindicales una ilustración sobre todos los aspectos de este problema, y de ayudarles a defender los intereses de este grupo especial de trabajadores.

A modo de introducción se presentan dos documentos preparados, respectivamente, por un estadístico y un sociólogo, que describen la situación del empleo de las mujeres por países y por sectores, por grupos de edad y por su calificación profesional, así como también el papel de las mujeres en la sociedad moderna, desde el punto de vista sociológico y económico.

Otros documentos insertados se refieren a los problemas de la preparación para el empleo, condiciones de trabajo (salarios y legislación), horarios, el trabajo por tiempo reducido, los servicios sociales previstos para las mujeres en el trabajo, y la sincronización de los horarios de trabajo, con los de apertura de estos servicios.

En el Informe General se describe la posición de los Sindicatos ante la igualdad del empleo de las mujeres.

En el Seminario intervinieron representantes de Austria, Dinamarca, Francia, Irlanda, Italia, Noruega, del Consejo de la Confederación Mundial del Trabajo, de la Confederación Internacional de Sindicatos Libres, del Comité Sindical Consultivo de la O. C. D. E., así como observadores de la O. I. T. y del Consejo Internacional de Mujeres de la U. N. E. S. C. O.

Queremos destacar el capítulo dedicado al sindicalismo y el empleo de la mujer, en que se analizan como puntos importantes, la actitud de los Sindicatos ante el empleo de las mujeres; la función maternal; el sindicalismo y la lucha contra las discriminaciones; la igualdad de salarios masculinos y femeninos para trabajos iguales; la igualdad en la educación y formación profesional; la igualdad en la promoción y el acceso a puestos de trabajo cualificados; la igualdad en las reivindicaciones sindicales de orden general: mejora de salarios, reducción de la jornada de trabajo, protección en las condiciones de trabajo, mejoras de higiene y de seguridad en el trabajo, seguridad en el empleo, la formación profesional, vacaciones retribuidas, jubilaciones, etcétera.

Como conclusiones de este informe sindical, se afirma que han pasado los tiempos en los que el sindicalismo se contentaba con inscribir algunas reivindicaciones de principios en sus programas y de adoptar algunas resolu-

ciones sobre igualdad de salarios, que una vez que se ha conseguido plenamente que las mujeres que trabajan sean parte integrante de la mano de obra, y que su aportación es necesaria a la vida y al desenvolvimiento económico, el sindicalismo tiene la misión actual de resolver sus problemas en unión de todos, los de los demás trabajadores.

Es de señalar que la Confederación Internacional de Sindicatos libres y la Confederación Internacional de Sindicatos cristianos, han tenido una política activa en este campo durante los últimos años. Es también muy importante la labor realizada en este sentido por numerosas organizaciones de los países miembros de la O. C. D. E. Estudios, coloquios, conferencias, resoluciones y acuerdos prueban elocuentemente este aserto.

Históricamente, las mujeres han luchado al lado de los hombres, para lograr mejores condiciones de vida y de trabajo. Se trata de que ellos tomen conciencia de su propia fuerza para afirmar su presencia en la vida sindical y económica, con un espíritu de solidaridad con el resto de los trabajadores.

Numerosos cuadros y datos estadísticos enriquecen esta valiosa publicación de la O. C. D. E.

MIGUEL FAGOAGA

PIRENNE, Henri: *Histoire économique et sociale du Moyen age*. 2.^a edición. Presses Universitaires de France. París, 1969; VII+238 págs.

Conocido es el extremado éxito de este estudio; publicado en el año 1933 formando parte de la *Historia de la Edad Media* dirigida por Glotz, y vuelto a publicar en 1951 dentro del volumen póstumo *Historia económica del Occidente medieval*; traducido a varios idiomas antes y después de la fecha últimamente indicada, fue reeditado en 1963 con el título *Historia económica y social de la Edad Media*, del que aparece ahora la segunda edición.

No es ya momento de analizar críticamente el muy conocido trabajo de Pirenne, ni la forma cómo muchas de sus tesis han sido confirmadas, calificadas o desvirtuadas por estudios posteriores; quizá únicamente señalar una vez más como una de sus elaboraciones básicas, a saber, que la instauración de los reinos bárbaros en la Europa occidental no había producido ruptura sustancial en la civilización ni en la economía del mundo antiguo, sobreviniendo el cataclismo como consecuencia del avance árabe en el Mediterráneo, ha sido justamente la que ha sufrido más fuertes embates, junto con la del origen casi exclusivamente mercantil que asigna a la ciudad medieval.

La edición de 1963 apareció con una denominada «bibliografía general» y un «anexo bibliográfico y crítico» relativamente completo aunque restando

mucha utilidad a ambos la casi completa ignorancia de las fuentes ibéricas; el defecto no desaparece en esta segunda edición, que reproduce la anterior con mínimas correcciones.

M. ALONSO OLEA

RIoux, Jean-Pierre: *La révolution industrielle, 1780-1880*. Editions du Seuil. París, 1971; 248 págs.

Si Rioux, en la selección bibliográfica que da al final de su libro (páginas 237 a 248), califica de «obras optimistas» a una serie de ellas, incluida la clásica de T. S. Ashton, Londres, 1948, con numerosas reimpresiones posteriores —la referencia está hecha a la traducción francesa de 1955— la suya habría que calificarla de «pesimista», la afirmación de que existen «ciertos aspectos positivos de la revolución industrial» (pág. 220) no obstante. En efecto, se trata de un libro extremadamente sombrío, y no sólo para las épocas y para las materias —por ejemplo, la explotación del trabajo infantil hasta las primeras leyes limitativas; la extensión desmesurada de las jornadas de trabajo, especialmente desde que la iluminación por gas permitió el trabajo nocturno; la insalubridad general de los ambientes de trabajo, prolongada hasta épocas recientes en el ejecutado a domicilio; la falta de la protección de los riesgos derivados del trabajo que después garantizarían las normas de seguridad social— en que reconocidamente la Revolución industrial implicó sacrificios que hoy se tendrían por intolerables, sino en general, a todo lo largo y ancho del libro, sin apenas salvedades ni matizaciones. No falta ni siquiera una velada referencia romántica a los pasados tiempos mejores, pues, se dice, la Revolución industrial erigió un mundo «en el que la explotación directa del hombre por el hombre sustituyó a los viejos lazos de las sociedades antiguas, jerarquizadas por los servicios prestados» (pág. 219), omitiendo la referencia a, o no reparado en, de nuevo, por ejemplo, las terroríficas mortandades derivadas del hambre en un año de malas cosechas prerrevolucionario o la situación real de los campesinos en la misma época anterior, tema, cuando menos, sumamente debatido y con muy abundante bibliografía, alguna de ella precisamente francesa y precisamente referida a la segunda mitad del siglo XVIII.

Comoquiera que este talante, además de presidir toda la concepción del libro, se refleja abiertamente en sus expresiones y terminología, éstas en ocasiones devienen casi cómicas; así, al hablar del desarrollo del sector terciario y de su crecimiento espectacular a partir del último tercio del siglo XIX —de su «despegue brutal» (pág. 200)— se afirma que sus componentes «sin grandes posibilidades de ascensión», se «aprovechan de las migajas de la ri-

queza», lo que refiere en general a todos los dedicados a actividades de comercio, de transporte, de enseñanza y de todos los servicios servidos por profesiones liberales, los abogados entre ellos, «hábiles en la explotación del *maquis* del procedimiento... técnicos de la palabra, omnipresentes» (pág. 203).

Todo lo anterior hace que el libro tenga un tono moralizante, poco apropiado para una narración histórica de hechos, con una copiosa distribución de anatemas, invectivas, elogios y recuerdos piadosos. En su fondo late una indeterminación acerca de si los muy varios y complejos fenómenos que se estudian como integrantes de la Revolución industrial fueron queridos por sus protagonistas o impuestos a éstos; aunque sea esta última la tesis que se formula explícitamente (pág. 165), realmente el libro realiza un esfuerzo sistemático para contradecirla y en el fondo deja al lector con la perplejidad acerca del determinismo o indeterminismo histórico, y las ideas que al respecto pueda tener el autor.

Salvado lo anterior y depurada de su ganga, la obra de Rioux, aunque poco original, es una aceptable narración de los hechos a cuyo conjunto se denomina Revolución industrial; en cuanto a la interconexión entre éstos se tiende a relegar a un segundo plano los fenómenos tecnológicos, o a hacerlos meros efectos de los crecimientos de la demanda de bienes y servicios determinados por el desarrollo demográfico; tesis esta, a su vez, muy discutible por cuanto probablemente las relaciones de causalidad son muy complejas, aparte de haber variado en el desarrollo económico de cada país, especialmente en su fase de «despegue», según la terminología de Rostow, de quien se hace en muchos pasajes una crítica acerba; hasta en la referencia a una de sus obras —*Las etapas del desarrollo económico*— en la bibliografía se instruye al lector sobre la existencia de una crítica a la misma de P. Vilar, sin duda, para que no se deje arrastrar por las tesis de Rostow (es la única referencia a recensiones críticas en una bibliografía que comprende unas cuantas docenas de títulos).

Por supuesto, los países sobre los que se centra el estudio son Gran Bretaña, cuna de la revolución industrial y, por razones obvias, Francia, aunque no faltan referencias bien traídas a colación de otros países. Respecto de España, por cierto, se describe el siglo XIX brevemente como un período en el que «la guerra [de la Independencia] arruinó toda posibilidad de desarrollo capitalista moderno» (pág. 57).

La bibliografía a la que se ha aludido con reiteración es relativamente completa, salvo las omisiones y deficiencias consabidas en cuanto a España, apartado en el que sólo aparecen las obras de P. Vilar. No se hace mención alguna de estudios básicos como los de Vicens o Sardá.

M. ALONSO OLEA

SOINNE, Bernard: *L'Analyse Juridique du Reglement Interieur d'Entreprise*.
Bibliothèque d'Ouvrages de Droit Social. Edit. Librairie Générale de Droit
et de Jurisprudence. París, 1970; 207 págs.

Comienza el profesor Soinne su estudio sobre el Reglamento de Régimen Interior, al que define como «factor de uniformidad» de las relaciones sociales en la Empresa y que constituye la infraestructura de un verdadero estatuto de personal dentro de la misma, con una introducción en la que, además de ponderar el interés práctico y teórico de su análisis, expone las diversas concepciones doctrinales sobre su naturaleza jurídica. a la vista de las cuales determina el contenido de este cuerpo normativo.

Después de rebatir las críticas y objeciones opuestas por las teorías contractualistas, el autor, a la vez que acepta la tesis reglamentaria sobre la naturaleza del Reglamento del Régimen Interior, propone para éste un doble contenido, que desarrolla en las dos partes en que divide la obra.

En la primera de ellas, cuyo título es «El aspecto normativo del Reglamento de Régimen Interior», trata, como cuestión previa, de las características generales del Reglamento, de su descripción y de las concomitancias existentes entre éste y las notas de servicio, para ir exponiendo a continuación todo lo relativo a su elaboración, su ámbito de aplicación, espacial y personal, y su autoridad, temas todos ellos que se desarrollan en la sección preliminar.

En sucesivas secciones se va ocupando el profesor de Lille de la contratación, prueba, calificación, titulación y carrera profesional del trabajador, así como de su marcha de la Empresa, por retiro, despido o abandono de la misma; luego, se refiere a las obligaciones de los trabajadores, a las condiciones de ejecución de la prestación de trabajo, citando toda la normativa relativa a horarios, desplazamientos dentro de la Empresa, ausencias, actividades de concurrencia, reglas de higiene y seguridad, formas de ejecución y responsabilidad del trabajador, y a la organización de las relaciones entre el personal de la Empresa y la dirección de ésta, detallándose el procedimiento de reclamaciones y las funciones que deben realizar en este campo los delegados del personal; la última sección de esta primera parte se dedica a la retribución del trabajador, al salario y al tiempo, lugar y forma de su pago.

La segunda parte, encabezada por el epígrafe «El aspecto disciplinario del Reglamento de Régimen Interior», plantea, en primer lugar, la cuestión de la conceptualización contractual del poder disciplinario, pasando después a hacer un análisis minucioso de la falta disciplinaria, en el que destaca el tema de la posible aplicación de la regla *nullum crimen* y la problemática del *numerus*

clausus o del *numerus apertus* en cuanto a las conductas tipificadas como sancionables.

Dentro siempre del aspecto disciplinario, segundo de los contenidos del Reglamento de Régimen Interior, se desarrollan a continuación una serie de puntos como son, entre otros: las garantías disciplinarias y su posible instauración por los Reglamentos de Garantías, la atribución y actuación de la autoridad disciplinaria, para lo que se crean especialmente los Consejos de Disciplina y el procedimiento disciplinario, que varía según estén constituidos o no estos Consejos en la Empresa.

Con las sanciones disciplinarias, su análisis y sus clases, y con la exposición de las cuestiones relativas a la proporcionalidad entre falta y sanción y al grado de libertad en la apreciación de la gravedad de aquéllas por parte del empresario, termina este estudio del que, a modo de conclusión, se pueden deducir dos consecuencias:

1.º La función esencial que desempeña el Reglamento de Régimen Interior como fuente de relaciones entre el empresario y su personal, lo que determina el carácter institucional que progresivamente va adquiriendo.

2.º Su aportación como instrumento de progreso social, al completar en algunos puntos las disposiciones protectoras de la ley o del derecho contractual colectivo, aunque en el plano disciplinario muestre deficiencias, por cuanto tiende a salvaguardar, con el respaldo de la jurisprudencia, las prerrogativas que reconocen al empresario los sistemas de economía capitalista.

Se completa esta investigación en torno al Reglamento de Régimen Interior de Empresa con un anexo en el que, junto a la lista de Reglamentos estudiados y analizados, alrededor de ciento sesenta, se incluyen los textos completos de varios de ellos.

Como final, nada mejor que el comentario que, en las páginas de presentación de la obra, realiza el profesor Camerlynck sobre ella y su autor, en el que, entre otras cosas, dice que el gran mérito de M. Soinne es haber comprendido la gran importancia que podía revestir un estudio concreto de cierto número de Reglamentos de Régimen Interior, cuidadosamente escogidos por su significación, de cuya clasificación, lógicamente realizada, ha inducido, por encima de las diferencias de formulación, los principios generales y las líneas de tendencia para el futuro de esta fuente del Derecho del trabajo.

Cualquier otro comentario personal después del que nos brinda el ilustre profesor de París huelga; sin embargo, y como apreciación final, queremos

señalar que la obra de Bernard Soinne se encuentra en la línea de la mejor doctrina francesa, adornada con las ya tradicionales virtudes que cualifican sus trabajos de investigación jurídica, en cuanto a claridad y método expositivo, de una parte, y a profundidad y escrupulosidad analítica, de otra.

MIGUEL COLINA ROBLEDO

SUET, Philippe: *Initiation au droit des relations du travail*. Editorial Librairies Techniques. París, 1970; 130 págs.

Nos encontramos, como el propio título indica, ante una obra de introducción al estudio del Derecho del trabajo, en la que, a pesar de las dificultades que este tipo de obras de divulgación suponen al tratadista en cuanto a densidad y profundidad expositiva, su autor, Philippe Suet, ha conseguido alcanzar ese punto óptimo de elaboración que satisface por su claridad y su sistema al más exigente de los estudiosos del Derecho, sin detrimento de su asequibilidad para el lector no iniciado.

Consta el libro de ocho capítulos. En el primero de ellos, y a modo de antecrítica, nos advierte el autor que «no se trata de un estudio completo, sin lagunas ni omisiones, sino de agrupar en un conjunto coherente y fácilmente comprensible, una serie de aspectos de la vida diaria del hombre en la Empresa», esbozando a continuación el contenido de la obra que va a desarrollar.

El segundo capítulo gira en torno a la problemática que plantea el contrato de trabajo, estudiándose su evolución conceptual y su relación con otras figuras contractuales (compraventa, arrendamiento, mandato, sociedad, etc.), para pasar después a tratar de temas tales como la libertad de contratación, la forma del contrato, su entrada en vigor, con referencia expresa al período de prueba, su duración y extinción, así como su contenido y posibilidad de modificación.

A las fuentes reguladoras de las relaciones laborales, que no pueden faltar en ningún tratamiento general del tema, se dedican dos capítulos, el tercero y el cuarto, si bien éste no en su totalidad, en los que se pasa revista a los convenios colectivos, destacando su importancia en el ámbito internacional para contemplar luego la evolución que han sufrido en Francia, terminando con las interrelaciones que presentan con el contrato de trabajo, individual o colectivo, sin omitir su estructura y valoración jerárquica, ni su procedimiento de elaboración y contenido.

Termina el capítulo tercero con un apartado de título sugerente: «Los convenios colectivos: un estilo de relaciones sociales.» A este respecto señala Suet que, en tanto sean libremente admitidos y exista voluntad de negociación y

un deseo de llegar a soluciones válidas y definitivas por las partes contratantes, pueden tomarse como instituciones modélicas para la regulación de las relaciones sociales.

Continúa en el capítulo siguiente, bajo el título genérico de «Las relaciones colectivas de trabajo», el tratamiento de las fuentes con referencia a la elaboración y aplicación de la ley y del Reglamento de régimen interior, dedicando su segunda parte al tema de los conflictos colectivos, con mención especial de la huelga, pasando por el estudio del fenómeno sindical, su evolución histórica y la constitución y atribuciones de los Sindicatos.

Tema puente entre el anterior, las relaciones colectivas de trabajo y el bloque final dedicado a las relaciones individuales, es el que se desarrolla en el capítulo quinto, centrado en la representación del personal en el seno de la Empresa, donde sintetiza su obra anterior *Comités d'entreprises, délégués du personnel et délégués syndicaux*, ya en su tercera edición.

Las obligaciones de ejecución y retribución, derivadas del sinalagma contractual, para trabajadores y empleadores, respectivamente, se analizan en los capítulos sexto y séptimo. En el primero de ellos, y bajo el prisma de la dimensión temporal se trata todo lo referente a la jornada laboral, horarios, vacaciones, descansos y retiro; en el segundo, dedicado a la contraprestación salarial, se examinan la estructura del salario, los criterios de fijación de éste, las diversas formas de retribución y los conceptos retributivos análogos o paralelos (la participación en beneficios, por ejemplo), que quedan al margen del concepto de salario.

Concluye la obra con la exposición de las situaciones conflictivas individuales y la ruptura del contrato de trabajo, con referencias directas al procedimiento judicial y a la intervención del inspector de trabajo en aquéllas, de un lado, y a las formas de extinción, dimisión y despido, reseñando los requisitos formales de éste y sus efectos, así como la protección por desempleo, de otro.

A modo de síntesis, y para cerrar este breve comentario sobre el contenido de la obra de Ph. Suet, no nos queda sino destacar su estructura bipartita, dedicada a las relaciones individuales (capítulos VI, VII y VIII) y colectivas (capítulo IV) dentro de la Empresa, de las que son presupuestos básicos el contrato de trabajo (capítulo II) y la ley, los convenios colectivos y el Reglamento de régimen interior (capítulos III y IV) como fuentes normativas, sin olvidar las instituciones de representación y participación (capítulos IV y V) que sirven de cauce a los intereses y aspiraciones del sector laboral, en contraste con los del sector empresarial.

MIGUEL COLINA ROBLEDO