

Recensiones

CASAS BAAMONDE, María Emilia: *Autonomía colectiva y Seguridad Social*. Instituto de Estudios Fiscales, Ministerio de Hacienda, Madrid, 1977, 928 págs.

1. El libro objeto de este comentario es un trabajo importante y en alguna forma excepcional. Y lo es tanto por la temática abordada, «un estudio sobre la contratación colectiva en materias de Seguridad Social», como lo subtitula su autora, área generalmente descuidada en la elaboración teórica laboralista española, como por la metodología empleada. En efecto, no se trata ya de afirmar *a priori* el evidente rigor técnico jurídico que se pone de manifiesto a lo largo de la obra, sino de hacer notar la preocupación por la comprobación empírica de la elaboración teórica, la aportación impresionante del estudio realizado por Casas sobre diecisiete años de contratación colectiva interprovincial de 1959 a 1975, que le permite conocer la importancia real del fenómeno que estudia a nivel teórico, la vigencia práctica del mismo, que hace difícilmente comprensible la escasa atención dedicada por los teóricos del derecho del trabajo al tema de la autonomía colectiva y la Seguridad Social, relegado a un modesto epígrafe en los programas de curso. En definitiva, el tema elegido y la manera de enfocarlo aseguran ya, *prima facie*, lo atractivo del trabajo realizado.

2. En el primer capítulo se esbozan una serie de consideraciones de carácter general sobre el tema de la pactación colectiva sobre materias de Seguridad Social que sitúan en un nivel concreto el fenómeno y hacen traslucir las implicaciones teóricas del tema.

En efecto, para Casas, el Instituto de la Seguridad Social colectivamente convenida «va a operar en el mundo jurídico al modo de una encrucijada en el que convergen los senderos del derecho individual del trabajo, del

derecho colectivo y del derecho de la Seguridad Social». La determinación de estas áreas jurídicas, las relaciones entre ellas y la enunciación de las consecuencias concretas que de éstas se derivan, es el análisis prioritario al que se dedica la autora.

En este sentido, el derecho de la Seguridad Social no se ha limitado a la adopción en forma pasiva del instituto de la contratación colectiva instrumentalizando sus técnicas; por el contrario, ofrece una nueva finalidad normativa a la contratación colectiva caracterizando de alguna forma incluso al derecho de los convenios colectivos. Una consecuencia especialmente llamativa de esta influencia, de esta caracterización específica, es la que atañe al tema del ámbito de aplicación personal del convenio. En efecto, si bien en nuestro ordenamiento positivo la pactación colectiva sobre materias de Seguridad Social no ha llegado a alumbrar una especie de convenios colectivos diferenciada, como en el caso francés de los *accords collectifs de sécurité sociale* (1), en cambio ha hecho posible la aparición de una nueva figura jurídica, la relación colectiva de Seguridad Social dentro del contenido normativo de los convenios colectivos, que se diferencia de la relación jurídica de trabajo y cuyo ejemplo concreto de mayor importancia lo constituyen los pronunciamientos jurisprudenciales sobre los «altos cargos» (2).

Al lado de la problemática de la relación dialéctica entre el derecho de la contratación colectiva y el derecho de la Seguridad Social, o más exactamente, tras de ésta, se encuentran los temas derivados del contrato individual de trabajo, instituto sobre el que se asientan en última instancia aquéllos. Concretamente, las vicisitudes de la relación jurídico-laboral por ambas partes repercuten necesariamente sobre el conjunto de condiciones laborales convencionalmente fijadas dentro de un determinado ámbito territorial y profesional y, consiguientemente, sobre aquellas relativas a medidas de Seguridad Social.

Se trata, en definitiva, de temas de adquisición y consolidación de derechos pactados de Seguridad Social ante la extinción del contrato individual de trabajo. Problemas de enorme trascendencia teórico-práctica y que aparecen tratados de forma insuficiente en nuestro ordenamiento (3), donde

(1) Regulados por las ordenanzas de 7 de enero y 4 de febrero de 1959. Véase sobre el particular la bibliografía citada por CASAS, págs. 78-79 de su obra.

(2) Véanse págs. 36-41 y 79-84 de la obra.

(3) Se trata de problemas derivados, de un lado, de la duración del convenio, concurrencia entre pactos, sucesión en el tiempo de normas de igual ámbito, posible denuncia de convenios; de otro, de la ruptura definitiva del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador (véanse págs. 42-46 de la obra).

se echa de menos el establecimiento de fórmulas superadoras de esta situación, bien por la vía de la correspondencia y comunicación entre los sistemas complementarios y el legal y básico de la Seguridad Social, bien por la obligación de devolución de cuotas a los interesados por el empresario o entidades gestoras afectadas (4). Junto a ello inciden problemas derivados de las vicisitudes económicas y sociales de las empresas (5), así como del juego de la propia mecánica del contrato colectivo (6). Las regulaciones del derecho del trabajo y de la Seguridad Social vuelven a entrecruzarse al abordar el aspecto garantizador de las rentas salariales típico de una concepción conmutativa de la Seguridad Social, que pretende acercar las prestaciones de seguridad social al nivel de las disfrutadas en los periodos de actividad laboral. Ello se acentúa además por la existencia como una de las especies de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social —y la más importante, como se verá en su momento— de la técnica de las mejoras directas de prestaciones. ¿Dónde situar entonces la frontera entre los salarios y la Seguridad Social?

Todo ello no hace sino situar el objeto de la investigación en unas concretas coordenadas, de las que necesariamente se habrá de partir cara a la delimitación del enfoque metodológico que se dé al tema. Como señala la propia autora, el tratamiento de los múltiples y complejos problemas planteados se debe emprender desde esa perspectiva tridimensional ya anotada: autonomía colectiva-Seguridad Social-contrato individual de trabajo. De entre ellas, el centro sobre el que va a pivotar su investigación es el derecho de la seguridad social, única disciplina jurídica capaz de explicar el sentido profundo de la aparición progresiva de medidas de seguridad social en la pactación colectiva: los acuerdos colectivos son el instrumento canalizador de estas medidas; el derecho individual del trabajo se limita a sufrir las consecuencias jurídicas que de la instauración de estas formas protectoras convencionales de seguridad social se derivan para los propios contratos individuales de trabajo.

Desde esta perspectiva se inicia el estudio en profundidad del tema, sin

(4) El ordenamiento jurídico español abandona a la autonomía colectiva de los contratantes la regulación de las repercusiones negativas de la movilidad de los trabajadores sobre el mantenimiento de sus derechos en cursos de adquisición. Las soluciones propuestas por la doctrina, anotadas críticamente por CASAS, pueden verse en las págs. 117-122 de la obra.

(5) Véanse págs. 46-48.

(6) Véanse págs. 48-49.

perder de vista la coherencia sistemática precisa para comprender el significado global de tales medidas en los capítulos siguientes.

3. En el ordenamiento jurídico español se afirma el carácter mínimo y obligatorio para las personas incluidas en su campo de aplicación de la protección otorgada por el sistema básico de seguridad social, que, sin embargo, puede ser voluntariamente mejorada «en la forma y condiciones que se establezcan en las normas reguladoras del régimen general y de los regímenes especiales» (7). Estas preceptúan que son dos las fuentes en sentido propio u originario de creación de mejoras voluntarias de la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social: la autonomía colectiva y el poder directivo del empleador o autonomía empresarial. Consecuentemente se consideran únicas fuentes traslativas de creación de estas mejoras voluntarias el convenio colectivo y la decisión unilateral del empleador. Finalmente, son dos las formas de mejoras voluntarias que el legislador pone a disposición de la autonomía empresarial y/o colectiva: las mejoras directas de prestaciones por las empresas y las mejoras por establecimiento de tipos de cotización adicionales, que sólo pueden implantarse por medio de la contratación colectiva. El marco legal enunciado tiene vigencia directa también respecto de los regímenes especiales de seguridad social, encontrándose constreñido el poder colectivo en materia de seguridad social en consecuencia al modelo institucional de las mejoras voluntarias, única forma de complementar el régimen de la Seguridad Social admitida en el ordenamiento español.

Ahora bien: junto a este sistema legal, ¿qué puede aportar la práctica contractual colectiva? Básicamente, dos datos: en primer lugar, que el 80 por 100 de los convenios colectivos interprovinciales homologados y publicados en el *B.O.E.* desde 1958 a 1975 incluyen cláusulas sobre materias de seguridad social, lo que da idea de la importancia práctica y cuantitativa del tema; en segundo lugar, que el hecho de establecer en una proporción tan elevada cláusulas de seguridad social en los pactos colectivos no significa que éstas se acojan al régimen jurídico de las mejoras voluntarias (8), sino que los representantes colectivos superan el cauce legal de las

(7) Cfr. artículo 21 LGSS de 30 de mayo de 1974. La regulación concreta de las «mejoras voluntarias de la acción protectora» del Régimen General en la misma ley, artículos 181 a 185.

(8) Salvo el periodo comprendido entre 1958 a 1963, fecha de la que data el primer estatuto normativo de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social en nuestro ordenamiento (véanse págs. 186-188 y 575-604, más *in extenso* y desglosado).

mismas mediante la extensión de su poder normativo hacia la creación de técnicas y medidas de seguridad social voluntaria, fijando prestaciones no integrables en el cuadro protector del sistema legal o básico de la Seguridad Social [indemnizaciones o cantidades a tanto alzado por jubilación, premios de fidelidad, etc. (9)] o cubriendo contingencias pertenecientes a aquel cuadro protector, pero respecto de personas o categorías sociales no incluidas en el campo de aplicación de la Seguridad Social básica (típicamente, prestaciones sanitarias y económicas por incapacidad laboral transitoria y subsidio de defunción para el personal excluido del S. O. E.) (10), sin que falten acuerdos que establezcan la obligación empresarial de satisfacer a sus trabajadores, en determinadas situaciones de necesidad, beneficios o contraprestaciones económicas (11).

En definitiva, todas estas medidas garantizadoras creadas por la acción colectiva, que la autora denomina de forma provisional hasta aclarar su verdadera naturaleza jurídica como «pactos convencionales en materia de seguridad social», se revelan tanto por su irrupción virulenta en la temática de la contratación colectiva como por el carácter rico y heterogéneo de formas protectoras y asegurativas como una de las creaciones más originales de la negociación colectiva contemporánea. En última instancia cabe apreciar, como hace notar Casas, la idoneidad del sistema negociado de fijación de condiciones laborales para articular y canalizar las iniciativas sociales de los grupos profesionales interesados en asegurarse una protección superior a la otorgada por el sistema básico de seguridad social ante determinados eventos o situaciones de necesidad económica (12).

Contrastado así el contexto legal en el que se inscriben las prácticas reales de los protagonistas de la autonomía colectiva y las formas concretas que éstas revisten, la labor científica de investigación debe intentar elaborar los oportunos conceptos teórico-jurídicos que permitan asignar contornos precisos, identificatorios, a las diversas formas asegurativas plasmadas a través de la pactación colectiva, que encuadren teóricamente el marco legal y las formas complementarias admitidas, que en última instan-

(9) Véanse págs. 190-192 y 749-784 de la obra.

(10) Véanse págs. 192-194.

(11) Contraprestaciones económicas que por apartarse de la funcionalidad de las técnicas específicas del derecho de la Seguridad Social han de considerarse cantidades remuneratorias englobables en el salario y explicables desde la teoría del contrato de trabajo (véanse págs. 194-195 de la obra).

(12) Véanse págs. 160-161.

cia definan los límites de aquel respecto del ejercicio de la autonomía colectiva en materia de seguridad social.

Para ello, Casas recurre a la fijación de los elementos teóricos que permiten discernir conceptualmente las formas protectoras de *seguridad social complementaria* frente a las formas protectoras de *seguridad social voluntaria*, cuestión que le permitirá cumplir los objetivos enunciados anteriormente.

Mediante un esfuerzo sintético, consigue elaborar los elementos conceptuales que permiten identificar la seguridad social complementaria, elementos estos que van a jugar cumulativamente de forma tal, que si falta alguno de ambos, no podrá concluirse que nos hallamos en presencia de formas complementarias de seguridad social, sino ante formas de seguridad social voluntaria, como veremos. El primero de ellos consiste en la constatación de que las formas complementarias de la seguridad social actúan sobre el ámbito objetivo de cobertura del sistema básico de la seguridad social, al que, como su mismo nombre indica complementan. El segundo elemento requerido es la exigencia de que las formas complementarias de protección social sean solicitadas por personas comprendidas en el campo de aplicación del sistema básico de seguridad social; que se asienten, por tanto, sobre el ámbito subjetivo de cobertura de dicho sistema.

Las premisas establecidas tienen, pues, la suficiente precisión como para señalar la función esencial de estas formas de protección social: complementar o intensificar la acción prestacional garantizada por el sistema básico de seguridad social a los incluidos en su ámbito personal de cobertura; pero por otra parte son lo suficientemente imprecisas como para abandonar a cada sistema normativo la tarea de determinar sus contornos concretos.

Por otra parte, estos mismos criterios delimitadores de las formas complementarias de seguridad social sirven para diferenciar a éstas no sólo de la seguridad social básica, sino de la llamada seguridad social voluntaria. En efecto, ésta actuaría protegiendo situaciones de necesidad de personas no incluidas en el campo de aplicación de la seguridad social básica, o bien protegiendo a personas comprendidas en el ámbito de cobertura del sistema básico de seguridad social frente a situaciones de necesidad no cubiertas por dicho sistema (13).

(13) CASAS utiliza la gráfica descripción empleada por DUPEYROUX, extraída de *La Caída*, de CAMUS: La Seguridad Social se concibe como un conjunto de zonas separadas por círculos concéntricos cuya zona central o «corazón del sistema» estaría constituido por la «organización de la Seguridad Social» o Seguridad Social básica; los espacios intermedios por los regímenes complementarios, y, finalmente, las zonas

A su vez, la seguridad social complementaria y la seguridad social voluntaria presentan otras notas conceptuales que coinciden con la seguridad social básica. Son estas notas las que individualizan la noción de seguridad social —entendida en el sentido más amplio, más difuso incluso de la expresión (14)—, dotándola de la originalidad y autonomía necesarias que las distinguen de otras parcelas más o menos próximas de la política social.

Estas notas esenciales operan en el plano de los fines y en el de los medios: esto es, que las medidas de seguridad social (básica, complementaria o voluntaria) tienen como finalidad institucional garantizar a sus destinatarios una cierta seguridad económica frente a situaciones de necesidad provocadas por la incidencia de riesgos sociales, previniendo o reparando eventos dañosos económicamente evaluables; que, por otra parte, las medidas de seguridad social cumplen esta finalidad a través de complejas técnicas de redistribución económico-financieras específicamente reguladas por el ordenamiento para que la seguridad social pueda desempeñar la función que objetivamente se le ha encomendado. Estas técnicas evocan la presencia de mecánicas de aseguramiento combinadas, en mayor o menor medida según los ordenamientos, con elementos asistenciales sociales o públicos (15).

El modelo teórico empleado por Casas, uno de los puntos más clarificadores e interesantes de su trabajo, tiene una clara correspondencia en el ordenamiento jurídico español. En efecto, y como hace notar la autora, existe un sistema básico de seguridad social (dividido en un régimen general y una serie de regímenes especiales) que posee carácter mínimo y obligatorio para las personas incluidas en su campo de aplicación. A su lado, existen variadas formas institucionales de seguridad social complementaria, entre las que hay que distinguir regímenes complementarios de origen legal e imperativo y regímenes complementarios de origen convencional y voluntario. (Ejemplo de los primeros serían los instaurados por las Reglamenta-

marginales o exteriores del sistema del conjunto por los seguros voluntarios (véanse págs. 11 y 203 de la obra).

(14) Véase pág. 203 de la obra.

(15) La importancia de esta característica es grande: La existencia de medios específicos de actuación permite distinguir las mejoras complementarias de Seguridad Social de las remuneraciones satisfechas por el empresario con una finalidad reparatoria semejante a la de aquellas medidas: atender, reparar o indemnizar situaciones de necesidad económicas de los trabajadores a su servicio, así como la diferencia entre las medidas de Seguridad Social voluntaria y los seguros privados —aun con grandes analogías— sólo puede basarse en la peculiar estructura técnica de la relación jurídica de Seguridad Social (véanse págs. 206-207 de la obra).

ciones y Ordenanzas de Trabajo, por las decisiones arbitrales obligatorias; de los segundos, los implantados por convenios colectivos, parte paccionada de los reglamentos de régimen interior y acuerdos unilaterales de los empleadores) (16). Por último, existe un amplio elenco de fórmulas asegurativas de tipo voluntario, caracterizadas por no responder a las características típicas de la seguridad social básica o complementaria, pero que reúnen las notas integrantes del concepto técnico-jurídico de la seguridad social (17).

Junto a la correspondencia y adaptabilidad al sistema legal español, se deben señalar determinadas características de este esquema teórico que sirvan para explicar la oportunidad de su elección. En primer lugar, se trata de un modelo, como se ve, dotado de una enorme flexibilidad, con lo que se consigue una fácil adaptación a las variaciones que se vayan produciendo en el seno de la seguridad social básica. Por otra parte, es de destacar su carácter dinámico: no se trata, pues, de un molde teórico que permita tan sólo apreciar un fragmento histórico del régimen jurídico, de lo actualmente dado, sino que se contempla en una perspectiva viva, de tal forma que lo que en un momento histórico determinado había de encuadrarse en lo que Casas denomina «seguridad social voluntaria», en otro momento posterior habrá pasado a formar parte de la seguridad social complementaria, como de hecho ha sucedido en la práctica legislativa española. En tercer y último lugar, cabe apreciar una razonable perdurabilidad de estas características de dinamicidad y comunicabilidad entre las distintas zonas de la seguridad social, tanto en razón de la propia perfectibilidad y dinamicidad del sistema básico de seguridad social como en atención a la tendencia natural de dotarse de una cobertura adicional en lo subjetivo o en la acción prestacional de seguridad social que encuentra su lugar adecuado en la seguridad social complementaria o en la seguridad social voluntaria de acuerdo con los criterios delimitadores de ambas formas de protección expuestas.

Pues bien, las conclusiones que Casas obtiene de esta elaboración son

(16) CASAS incluye también en la Seguridad Social complementaria los llamados «seguros sociales voluntarios», que administra el INP en la medida que sean concertados por personas que coticen a la Seguridad Social en concepto de trabajadores; la creación de mutualidades denominadas «libres» o montepíos de previsión social por personas comprendidas en el campo de aplicación de la Seguridad Social y con el fin de complementar y mejorar su acción protectora, etc. (véanse artículos 4.º a 7.º del decreto 1716/1974, de 25 de abril, como ejemplo del primero, y la ley 6 de diciembre de 1941 y su reglamento de 21 de mayo de 1943 del segundo).

(17) Los mismos casos citados en la nota anterior cuando no sean concertados o creados por personas protegidas por la Seguridad Social básica y con objeto de complementar su acción prestacional.

las siguientes: en primer lugar, la distinción entre las «mejoras voluntarias de seguridad social» y «regímenes complementarios». Las primeras serían aquellas formas de seguridad social complementaria implantadas a través de la actuación normativa de la autonomía colectiva o por la libre iniciativa de las empresas; los segundos surgen por vías distintas, como se ha visto, y son modelos de seguridad social complementaria que nacen de fuentes diferentes.

Lógicamente, las llamadas «mejoras directas de prestaciones» no pueden considerarse, desde este esquema teórico, medidas de seguridad social complementaria en el caso de que su gestión se efectúe al margen de las técnicas de aseguramiento que utiliza la seguridad social. Se trata, en el supuesto más típico de gestión por la propia empresa, de prestaciones remuneratorias de naturaleza salarial.

Ahora bien, nuestro derecho positivo, como se sabe, no admite la creación de mejoras voluntarias sino a través de tres vías: por establecimiento de tipos de cotización adicionales, por aumento de bases de cotización, y por el establecimiento de mejoras directas de prestaciones, concepto que engloba tanto complementos sustitutivos del salario como verdaderos regímenes complementarios de seguridad social.

Sin embargo, el examen estadístico de los convenios colectivos interprovinciales demuestra a las claras la línea tendencial de los protagonistas del mundo laboral: la vía de las mejoras por establecimiento de tipos de cotización adicionales, *nunca* se ha utilizado en la negociación colectiva española; por contra, el 87,4 por 100 de los convenios eligen formas de mejora directa de prestaciones (18). En esta elección parece incidir la relación de causalidad existente entre la atenuación de los requisitos del procedimiento para la implantación de las mejoras voluntarias y el éxito en la contratación colectiva, unido al hecho importante de que su financiación suele correr únicamente a cargo de los empleadores. Por otra parte, suprimida en adelante la modalidad de mejoras por aumento de bases de cotización, parece lógico concluir que en el futuro la negociación colectiva complementará las prestaciones básicas del sistema de seguridad social por la vía de las mejoras directas de prestaciones por las empresas.

Pero ello equivale a afirmar que si esta última modalidad no responde al modelo teórico conceptual de las mejoras voluntarias de seguridad so-

(18) A ello se une la desaparición —aunque mantenida por las sucesivas prórrogas legales— de la tercera vía legal de mejoras voluntarias por aumento de las bases de cotización a partir de la LFP.

cial, y la modalidad de mejora por tipos de cotización adicionales es inexistente en nuestra práctica negocial colectiva, el instituto de las mejoras voluntarias en su sentido propio está llamado a desaparecer.

No obstante, prosigue Casas, «en el dilema entre el tecnicismo jurídico y la eficacia práctica de su regulación, el legislador español se ha inclinado por este segundo camino. Las mejoras directas de prestaciones constituyen una especie extraña al género de las mejoras voluntarias de seguridad social, que, sin embargo, el legislador español ha incluido artificialmente en su seno y con la que reiteradamente tropieza la elaboración doctrinal interesada en corregir la indiscriminada regulación legal para ofrecer una visión unitaria de la institución» (19). Sin embargo, la inclusión que ha efectuado el legislador, aun técnicamente incorrecta, permite la consecución de importantes finalidades prácticas que hay que ponderar: la creación de cauces ágiles y flexibles para que discurra de forma efectiva la autonomía colectiva, complementando la acción protectora de la seguridad social, y la eliminación de regímenes complementarios y prestaciones protectoras empresariales procedentes de la contratación colectiva o de la libre iniciativa empresarial, regímenes y prestaciones que han sido absorbidos y regulados por la vía de las «mejoras directas de prestaciones», consiguiéndose así controlar la actuación de la autonomía colectiva y empresarial dentro del ámbito de la seguridad social complementaria.

Explicado así por qué se debe aceptar esta introducción efectuada por la ley, y en los términos a los que se ha hecho referencia, la autora se dedica a explicitar determinadas conclusiones correctoras del régimen legal vigente.

En primer lugar, se trata de defender la inaplicación parcial del artículo 1.º, 3, de la orden sobre mejoras voluntarias de 28 de diciembre de 1966 a las mejoras directas de prestaciones en lo relativo a su total equiparación con las prestaciones del sistema básico de la seguridad social, y la aplicación, por el contrario, del artículo 182, 2.º, de la LGSS, superior incluso a nivel formal, en el sentido de que los derechos adquiridos por los trabajadores al amparo de las mejoras directas de prestaciones no podrán ser anulados ni disminuidos si no es de acuerdo con las normas que regulan su reconocimiento; es decir, que la revocación de las mejoras directas estará en todo caso sujeta a las normas o principios del derecho de la contratación colectiva o del derecho individual del trabajo que regulan los instru-

(19) Véase pág. 266 de la obra.

mentos técnicos —pactos colectivos y decisiones empresariales— utilizados para su establecimiento (20).

En segundo lugar, se defiende el criterio interpretativo según el cual las prestaciones complementarias, libremente pactadas o concedidas, deben poseer una identidad estructural con las prestaciones básicas de la seguridad social, dirigiendo su protección a sujetos o colectivos incluidos en el campo de aplicación del sistema básico de la seguridad social y recayendo sobre el ámbito objetivo de cobertura del mismo, cuestión esta estrictamente coherente con el esquema teórico enunciado con anterioridad.

Ahora bien, esta conclusión no implica que la autonomía colectiva no pueda extender su campo de actuación hacia personas o contingencias ajenas al ámbito de aplicación del sistema básico de seguridad social. En efecto, cabe la protección mediante la contratación colectiva frente a situaciones de necesidad económica no cubiertas por el sistema básico de la seguridad social, así como la situación inversa, que opere sobre situaciones protegidas por dicho sistema pero respecto de trabajadores o colectivos no comprendidos en su ámbito de aplicación. Cabe también una identidad subjetiva y objetiva con el sistema protector básico de la seguridad social, pero configurando una acción prestacional estructuralmente distinta a la establecida por éste (21).

Lo que sucedería es que según se dieran o no en estas prestaciones convencionales las características esenciales de las medidas de seguridad social, aquéllas se definirían jurídicamente de forma diferente, bien como medidas de seguridad social voluntaria —si se han instrumentado a través de las técnicas jurídicas propias del derecho de la seguridad social, ya aludidas— o sencillamente, en ausencia de éstas, como medidas de protección encuadrables en el marco salarial, en el terreno de la relación individual de empleo (22).

4. La obra comentada ofrece al investigador como apéndice a la misma un trabajo realmente interesante sobre la contratación colectiva interprovincial española desde 1959 hasta 1975, que en última instancia y como se ha venido viendo, ha condicionado la elaboración de las hipótesis teóricas expuestas.

El apéndice estadístico, revisado por el Departamento de Estadística de

(20) Véanse págs. 269-274 de la obra.

(21) Véanse ejemplos más frecuentes en las págs. 278-280.

(22) Véanse págs. 280-281 de la obra.

la Facultad de Matemáticas de la Complutense, es, en efecto, completísimo. En primer lugar, se ofrecen al lector la tendencia evolutiva de la contratación colectiva interprovincial en orden a la inclusión o no en su articulado de materias de seguridad social y en lo referente al criterio de unidades de negociación utilizadas, para después unir ambos criterios —unidades de negociación e inclusión de pactos sobre seguridad social— y referirlos a las ramas de producción correspondientes (el «sindicato de encuadramiento»).

En segundo lugar se analiza la evolución de las formas de seguridad social complementarias y voluntarias, enunciándose una tipología de las mismas y el índice de frecuencia de éstas en la contratación colectiva.

Por último, en fin, se examinan los medios de financiación de las medidas complementarias y voluntarias de la seguridad social establecidas en la pactación colectiva durante el período de tiempo reseñado.

A este apéndice estadístico, fácil de manejar y perfectamente estructurado, le sigue un apéndice documental que contiene la clasificación de los convenios colectivos interprovinciales consultados, con una descomposición completa de los mismos por años.

5. En definitiva, se trata de un trabajo que, como se ha dicho al comienzo de estas páginas, reviste caracteres de excepcionalidad en relación con la producción científica hasta el momento dominante. De alguna manera Casas ha probado que pueden realizarse tesis doctorales que se alejen de la sobrevaloración conceptualista ya típica en este tipo de trabajos investigativos. Porque, manteniendo un rigor teórico indudable y demostrando un dominio abrumador de las técnicas jurídicas, no por ello desprecia el análisis de las normas paccionadas —siempre lastradas por su característica de coyunturalidad, frente a la «atemporalidad» del saber jurídico, de la institución—; muy al contrario, condicionan decisivamente su investigación, la teorización de los problemas jurídicos, desde la perspectiva de que son éstas las que contienen el derecho vivo efectivamente aplicable en las relaciones laborales y las que desvelan las líneas tendenciales de evolución de éste en el futuro (23). Ello le ha permitido estar en condiciones de aportar ideas y construcciones teóricas realmente interesantes al tema abordado, de

(23) Recojo aquí casi textualmente una interesante apreciación de MARTÍN VALVERDE emitida ya en el año 1971. Sobre el particular, y en defensa de estas mismas consideraciones, véase T. SALA FRANCO: «El realismo jurídico en la investigación del Derecho del Trabajo», intervención en el I Coloquio de Jaca, recogido en el *Anuario del Instituto Universitario de Relaciones Laborales*, Universidad de Zaragoza, 1977, págs. 60-61.

las que se ha pretendido dar una breve noticia en las páginas que preceden. Es de esperar que la suya no sea una aportación aislada, puesto que el terreno de investigación abierto por la obra comentada ofrece enormes posibilidades de ser recorrido y profundizado. En efecto, y desde nuestra perspectiva, la temática del derecho colectivo conectada con el derecho de la seguridad social constituye un campo de trabajo extraordinariamente atractivo para los «operadores del derecho» en general, y con ello se quiere aludir tanto al «derecho de los profesores» como al «derecho de los prácticos» en esa división tan acusada actualmente.

Ciertamente que la labor investigadora lograda por Casas tiene un límite. No plantea —no pretende plantearse— una crítica en profundidad a la estructuración de las relaciones del derecho con la realidad social, que posibilite la construcción de una alternativa global a lo actualmente dado, una transformación de la realidad que pueda satisfacer la demanda de una «nueva justicia» por parte de sectores mayoritarios de la sociedad. Esto no quiere decir que se adopten por la autora posturas de neutralidad, muy al contrario. Únicamente que ha realizado un magnífico estudio en un nivel muy específico, sin pretender trascenderlo ni superarlo.

Sin embargo, el método elegido, la construcción de los conceptos jurídicos desde una perspectiva dinámica e histórica, sobre la base de la atención preferente al derecho vivo, cercano a la realidad jurídica aplicable (24), etcétera, permiten concluir que se trata realmente de una obra «alternativa» a la producción científica universitaria hasta el momento predominante.

En último término, hay que dejar constancia de que *Autonomía colectiva y seguridad social*, tesis doctoral de su autora, obtuvo, lógicamente, el Premio Extraordinario del Doctorado correspondiente al curso 1975-1976 en la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense.

Antonio P. Baylos

CASTELLS, Manuel: *Sociología del espacio industrial*. Traducción de Caro Baroja y Carmen Gavira. Editorial Ayuso, Madrid, 1977; 235 págs.

Para aquellos que trabajamos en la enseñanza de la ordenación del territorio —afirma Carmen Gavira en la introducción—, urbanismo o ecología, desde una perspectiva sociológica, este libro nos parece fundamental

(24) Véase T. SALA: «El realismo jurídico...», citado, págs. 67-70.

como texto didáctico en el que se resumen y comparan las teorías sobre la localización, dada la gran dificultad con que nos encontramos para tener acceso a la mayor parte de ellas en castellano.

El texto se presenta dividido en cuatro grandes capítulos, complementados por un anexo, en el que se indican las condiciones de elaboración de la obra.

El capítulo I, «La transformación de las relaciones entre ciudad e industria y las teorías clásicas de la localización», pone de relieve cómo la productividad creciente del trabajo, limitada y condicionada en la esfera de las relaciones sociales de producción fundadas en la explotación del trabajo por el capital, amplía cada vez más la esfera de la gestión, de la circulación y del consumo, en relación con la actividad productiva propiamente dicha. Se tiene entonces la impresión de una subordinación creciente de la lógica productiva a la lógica del consumo en la organización del espacio, especialmente en las grandes metrópolis. Para romper esta apariencia, formalizada por la ideología urbana a partir de la extrapolación unilateral de uno de los polos de la relación dialéctica entre el espacio y la sociedad, hay que recordar la transformación operada en las relaciones ciudad-industria y re-encontrar la lógica social que los sustenta.

En el capítulo II, «El espacio industrial de una gran metrópoli: los determinantes sociales de las políticas de implantación de las empresas industriales en la región parisiense», se inicia el estudio concreto de la producción del espacio industrial, prestando una atención particular a las tendencias más prospectivas. Se trata de la reorganización del conjunto del espacio por la cadena de interdependencias técnicas y económicas de los medios de producción. Se toma como base una investigación realizada por el autor sobre la totalidad de las nuevas implantaciones industriales en la región parisiense entre 1962 y 1965. El fin de este estudio se centra en el análisis de la *producción* del espacio industrial y no sobre las consecuencias del medio industrial constituido sobre el conjunto del territorio, contemplando a través de qué vías específicas la ciudad y la industria, en tanto que formas espaciales, son producidas por la estructura social y las prácticas contradictorias que ella determina.

El capítulo III, «Espacio industrial y ordenación del territorio: la formación del complejo industrial-portuario de Dunkerque», continúa el estudio del capítulo anterior, referido ahora a una unidad de producción compleja relativamente aislada, para estar en condiciones de captar la dialéctica diferencial del nuevo espacio productivo. Se toma como base otra investigación realizada por el autor, en 1971 y 1972, sobre el crecimiento urbano

e industrial de la citada ciudad. El análisis de la formación del polo de desarrollo industrial de la misma revela simultáneamente los nuevos mecanismos de subordinación de la urbanización a la industrialización a través de una división espacial del trabajo, y también los nuevos límites históricos de esta subordinación, en la medida en que la industrialización y la urbanización no constituyen sino *formas espaciales* del sistema de relaciones que une contradictoriamente capital y trabajo a través de medios de producción y de consumo.

El capítulo IV, «Industria y medio ambiente. Espacio y sociedad», analiza las relaciones entre el espacio industrial y la problemática del medio ambiente, entre la industria y el conjunto de la organización espacial, saliendo al paso de las interpretaciones existentes de esas nuevas relaciones, a la luz de los análisis efectuados y de las consecuencias que implican para la nueva lógica estructuradora del espacio.

Se afirma que el análisis del espacio de la producción debe efectuarse no a partir de la «producción del espacio», sino de la producción de las relaciones sociales, es decir, del análisis del movimiento dialéctico de las clases sociales. Así, el estudio no se encierra en sí mismo, sino que se abre a un doble desafío: la exigencia de fundamentar cualquier análisis del espacio sobre un análisis de las relaciones sociales y la imposibilidad de emprender dicho análisis sin tener en cuenta la doble dialéctica de lo dominante y lo dominado, de la reproducción y la transformación, del espacio de las firmas multinacionales y el de los movimientos sociales urbanos.

En conclusión, el autor nos ofrece una serie de esquemas de estudio e investigación, y nos ofrece, al mismo tiempo, un conjunto de puntos de reflexión para una interpretación sociológica integral de los fenómenos examinados.

J. Carrasco Belinchón

DE LA VILLA, Enrique, y DESDENTADO, Aurelio: *Casos prácticos de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Instituto de Estudios Sindicales, Madrid, 1977; 885 págs.

En el prólogo afirma el catedrático Luis Enrique de la Villa, en línea con Kaskel, que el Derecho del trabajo se comprende en su contenido y en sus efectos cuando se aplican sus postulados a los casos prácticos, siendo éstos, pues, una de las vías más válidas de acercamiento a la realidad social.

Se dice también que la finalidad básica de la obra es estrictamente pe-

dagógica, para que ayude a los alumnos de Derecho del trabajo y Seguridad Social a completar los conocimientos adquiridos por la vía teórica.

Se ha seguido el procedimiento de lo que podría denominarse el *caso forense*, de modo que el alumno disponga de la historia completa, así como de la totalidad de las acciones que hayan tenido lugar desde la primera visita al cliente hasta la terminación del pleito.

Los casos se ofrecen completos, sin manipulación alguna, sacrificando una posible reelaboración más cuidada de los escritos de parte —demandas, por ejemplo—, a veces difícil de conseguir en la dinámica del ejercicio profesional, a la espontaneidad de los que han causado las actitudes de los oponentes y, en su momento, decisiones administrativas o judiciales.

Enumeraremos los casos más importantes comprendidos en el sumario para que el lector pueda darse cuenta de los problemas implícitamente abordados: demanda por despido nulo; demanda por despido improcedente; reclamación previa y demanda por modificaciones unilaterales de condiciones de trabajo; demanda por ascenso de categoría, por prestamismo laboral, por traslado, por reclamación de cantidad (compensación de vivienda); demanda por despido improcedente por faltas de asistencia; reclamación previa y demanda para el reconocimiento de pensión de jubilación y derecho de opción.

Han colaborado en la obra: Beamud, Juanes, Núñez, Iburguren, Fernández Olalde, Más, Domínguez y Ugalde.

Tal vez la extensa exposición de un procedimiento judicial laboral, con todos sus escritos, dificulte el conocimiento claro de los temas que se abordan. Lo mismo en las demandas, que en las sentencias, que en las demás actuaciones judiciales, existe mucha literatura que entorpece la exacta visión de las cuestiones en litigio.

Una síntesis previa de cada caso y un buen índice de materias complementarían o simplificarían este voluminoso libro, en el que se han seleccionado acertadamente estos casos prácticos de Derecho del trabajo y Seguridad Social.

Miguel Fagoaga G. Solana

GUERRERO, Fernando: *El sindicalismo en la España de hoy*. B. A. C. Popular, Vol. 11; EDICA, S. A., Madrid, 1978; 190 págs.

La Biblioteca de Autores Cristianos continúa su «Colección Popular» con un volumen dedicado a un tema tan de actualidad en estos momentos

como es el del sindicalismo. Sin embargo, el título quizá sea demasiado ambicioso para su contenido, pues más que plantearse el autor la auténtica y presente problemática sindical, nos presenta el panorama histórico de las organizaciones sindicales más representativas, incluyendo los «sindicatos de inspiración cristiana», aunque quiebre, en este aspecto, el criterio selectivo del señor Guerrero, ya que actualmente carecen de carácter representativo, sin que ello quite valor a la interesante evolución de la acción sindical cristiana en nuestra patria.

Podríamos agrupar en tres partes los diversos temas tratados. Una primera, dedicada al estudio histórico de «las principales corrientes sindicales que atraviesan la España de hoy», explicando el orden de exposición —CNT, UGT, CC.OO., USO, sindicatos de inspiración cristiana y el sindicato vertical— en atención al censo de afiliación, criterio poco histórico y, además, inconsistente, porque no indica el momento a que se refiere, ya que la afiliación a las distintas organizaciones es muy variable, y así, en las últimas elecciones parece que la mayor aceptación correspondería a CC.OO., mientras que en el sistema que llama «vertical», al ser la afiliación obligatoria y única, el encuadramiento sindical era al cien por cien.

La exposición de esta parte histórica se lleva a efecto a través de un criterio muy historicista, con acumulación de fechas y hechos, desde los orígenes de las diversas organizaciones hasta la fecha, lo que si bien demuestra una gran objetividad, creemos que deja demasiado recóndito el verdadero sentido de la evolución sindical, sus tendencias y la adecuación a la coyuntura social de cada momento, pues lo que el autor califica de tendencias actuales es la simple exposición de los programas presentes de cada movimiento, sin analizar en profundidad la acción de cada central sindical y su adaptación o desviación de sus declaraciones programáticas de propósitos.

Es lástima la omisión que se advierte de las concomitancias que tuvieron en su día la Organización Sindical, cuyo calificativo de «vertical» se ha hecho peyorativo más que científicamente correcto —pues vertical es la estructura de la mayoría de los movimientos sindicales— con el pensamiento social cristiano, ya que uno de los textos de mayor incidencia en el Fuero del Trabajo fue el llamado «Código Social de Malinas», exponente de aquel pensamiento y que, en algunos trozos, fue traducido casi literalmente. Todo ello aparte de la colaboración de la jerarquía eclesiástica con este sindicalismo, que tenía una Asesoría Religiosa dirigida por un obispo.

Se señalan como movimiento sindical cristiano las Hermandades Obreras de Acción Católica (HOAC), la Juventud Obrera Católica (JOC) y otros

movimientos que surgieron mediados los años cuarenta, sin indicar que oficialmente no eran auténticas asociaciones profesionales, ya que lo impedía el principio legal de unidad sindical, sino que, al amparo del Concordato, aparecen como órganos de apostolado religioso obrero, sin fines sindicales, según declararon hábilmente las jerarquías eclesiásticas para obtener su aprobación, aunque luego actuaran como movimientos sindicales, ya que fueron aprovechadas por los sectores sindicales cuya actuación fuera de la legalidad era entonces muy difícil y precaria.

Lo que podríamos calificar de segunda parte, a pesar de su brevedad, tres páginas, es de sumo interés, ya que el autor expone su consideración acerca del pasado y presente del momento sindical español. La perspectiva, aunque polémica, presenta originales puntos de vista y sugiere posibilidades de análisis que confiamos desarrolle más ampliamente, porque puede representar una interesante aportación al mejor conocimiento crítico de una etapa sindical cuyo desenvolvimiento se presenta, al menos, confuso ante el escaso índice de afiliación que se viene observando.

La última parte la constituyen unos apéndices sobre «las enseñanzas sociales de la Iglesia, sobre los sindicatos y las asociaciones profesionales», en los que a través de textos diversos, en especial pontificios, se nos muestra la doctrina de la Iglesia sobre derecho de asociación, asociaciones intermedias, sindicatos, huelga, etc.

Toda esta parte es de gran interés, aunque no podemos olvidar que algunos comentaristas, apoyados también en textos pontificios, han llegado a conclusiones no plenamente identificadas con las del señor Guerrero. No hay que olvidar que no se trata de cuestiones de dogma, sino temporales, y la coyuntura que contemplaba León XIII no era la misma con la que tiene que enfrentarse Pablo VI. También, al tratar del sindicato y la empresa, echamos de menos alguna referencia a los acuerdos de Bochum sobre cogestión, que en su día causaron impresión y tuvieron que ser suavizados por posteriores declaraciones de los pontífices.

En resumen, creemos que esta obra, divulgadora de un tema trascendente, a pesar de sus posibles imperfecciones, cumple el propósito del autor de facilitar el conocimiento de la evolución del movimiento sindical español «al ciudadano español medio» y se completa con un índice de la bibliografía utilizada, una relación cronológica de las fechas y hechos sindicales más importantes de 1813, así como de una lista de las siglas de entidades o movimientos sindicales existentes en otoño de 1977, que tiene el mérito de adentrarse en una fronda de letras y anagramas que, aun con la posible omisión de algunas, como reconoce el autor, es exponente del pluralismo

sindical existente, con unas sesenta organizaciones nacionales y más de treinta de ámbito inferior. Verdaderamente esta relación, con exposición de su contenido y significación, no necesita más comentario.

A. Núñez-Samper

HORNÉ, Alfred, y otros: *Gibt es einen Gerechten Lohn?* Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt a. M., 1965; 108 págs.

¿EXISTE UN SALARIO JUSTO?

Para contestar a esta pregunta Alfred Horné ha recopilado las opiniones de personas representativas de las distintas instituciones que están implicadas e interesadas en que exista una verdadera justicia dentro del mundo laboral y, consecuentemente, social y político. Todo lo que afecte a la repartición de los bienes y medios de producción es en última instancia el problema básico que lleva consigo esta pregunta, y es al mismo tiempo una cuestión que nos afecta a todos los que vivimos en la sociedad actual.

Se puede decir que esta sociedad es una «sociedad de trabajadores por cuenta ajena». Ya sean trabajadores manuales o intelectuales: profesores, empleados, profesionales, asistentes, etc., coinciden en la necesidad de que exista justicia en las formas de retribución.

En general se puede afirmar que no existe conformidad a la hora de definir esa justicia, ya que estas definiciones responderán a los distintos intereses que cada persona o institución representa. Tampoco se está de acuerdo con los métodos que se utilizan para fijar los salarios, no existiendo teoría alguna que haya sido aceptada o fuertemente discutida.

Ahora bien, si comparamos con épocas pasadas, se ve que se ha operado un gran adelanto hacia una mayor justicia, constatado por un mayor equilibrio e igualación entre las diferentes formas de retribución. Por todo ello, Alfred Horné, junto con los demás autores, lo que se preguntan y a lo que tienden en su estudio es a sentar las bases teóricas que nos conduzcan a un salario justo.

¿PERO QUÉ ES LO QUE HACE QUE UN SALARIO SEA JUSTO?

Esto lo intenta contestar el profesor de economía Oswald von Nell-Breuning, cuando dice que el salario sería el precio del trabajo. Pero ¿cuál

es el valor real del trabajo? Dentro del mercado del trabajo, el valor de éste se corresponderá con el precio de los bienes producidos por ese trabajo, en unas condiciones óptimas. Por tanto, el salario sería este precio de equilibrio en un mercado libre. Pero al no existir estas condiciones óptimas —sobre todo por la gran oferta de trabajo—, el salario no será el justo. Es aquí cuando intervienen los dos grandes bloques de poder: los sindicatos y las uniones de empresarios, negociando el salario posible dentro de esos *condicionamientos*, aunque no sea el justo.

En la sociedad actual el salario significa para el trabajador toda su riqueza y propiedad. Es el que le proporciona los medios necesarios para subsistir, pero nada más. Sin embargo, para los trabajadores independientes, profesionales y empresarios significa además la posibilidad de formar capital con la parte restante e invertirlo, una vez cubiertas sus necesidades.

Se puede decir que mientras que en la formación de capital no intervenga o participe la clase obrera, no podrá hablarse de un salario justo. Es de observar, pues, que el tema es más bien una cuestión política que una reivindicación salarial, y como tal deberá ser resuelto.

Por consiguiente, al no existir la igualdad de condiciones económico-sociales y políticas necesarias, no podrá darse un salario justo. Pero del mismo modo, esas condiciones serán justas cuando el problema del salario se haya solucionado de una forma justa también.

¿QUÉ SIGNIFICA EL SALARIO JUSTO PARA EL EMPRESARIO?

Según Kurt Pentzlin, uno de los fundadores de la Unión Federal de Empresarios Alemana, el salario debe de estar en relación con la valoración del trabajo. Esta valoración debe ser objetiva, precisa y sistemática, y vendrá en función del rendimiento personal, de la responsabilidad de cada puesto de trabajo o de las distintas funciones difíciles de determinar y/o relacionar. Para lograr esa valoración se tendrán en cuenta una serie de medidas como las anteriormente expuestas: el rendimiento físico, psíquico o nervioso; la educación necesaria; la responsabilidad; el medio ambiente: ruidos, humos, vibraciones... Cuando todos estos factores hayan sido sopesados suficientemente y se consiga una medida salarial aplicable a una clase o tipo de trabajo determinado, entonces se habrá conseguido lo que es humanamente posible para que el salario no sea injusto.

Los trabajadores se apoyan y prefieren argumentos de tipo social, antes que los basados en el principio de rendimiento, lo cual, según Pentzlin, se

puede volver en contra de ellos, ya que a la hora de despedir, el empresario lo hará a aquellos trabajadores que le supongan mayores cargas económicas; por ejemplo: los que tengan mayor número de hijos.

Otro punto sería el relativo a la responsabilidad del nivel de vida de sus trabajadores. El empresario no la tiene, ya que los factores que influyen en garantizar el nivel de vida (edad, sexo, situación familiar...) dependen de la sociedad y de la política, y no de ellos.

Actualmente el empresario, al pensar en justicia salarial, no ve ya la que puede realizar dentro de la empresa, sino la que se realiza a través de unas negociaciones con los trabajadores, y sobre todo que tenga en cuenta la situación económica del país.

La solución que Pentzlin propone es elevar el producto social antes de querer repartírselo.

¿CÓMO ES EL SALARIO JUSTO PARA LOS SINDICATOS?

Karl-Heinz Friedrichs, jefe del departamento económico del Consejo del Sindicato del Metal, considera que no es posible expresar en cifras concretas el concepto de justicia salarial.

No hay ningún nivel salarial establecido de forma objetiva y científica que se produzca por fórmulas económicas y en las cuales no quepa ninguna duda. Si este nivel óptimo existiera, todo lo que estuviera abajo o por arriba sería injusto. Ahora bien, lo que sí hay es un nivel mínimo y otro máximo dentro de los cuales deben fluctuar los salarios, sin que por ello se altere la situación del mercado.

El salario justo para los sindicatos es el más alto que se pueda conseguir sin alterar el progreso económico; es decir, ni la estabilidad de los precios ni la estabilidad de los puestos de trabajo. Aquí la fuerza que tenga el sindicato a la hora de negociar es de suma importancia; la cual depende también del número de trabajadores afiliados, de la opinión pública y de la situación coyuntural.

El salario es, por ello, tanto una cuestión económica como política y, por tanto, es imposible de responder con datos concretos sobre su justicia. Lo que sí se puede ver en números es, por ejemplo, en el caso de la República Federal Alemana, que el número de empresarios descendió desde 1950 a 1963, mientras aumentó el de trabajadores, así como que la renta neta de estos últimos aumentó en un 150 por 100 y la del empresario en un 220 por 100. De todo ello se deduce que los empresarios han consegui-

do mayor provecho del desarrollo económico. La objeción que aquí se hace es que así como el salario de los trabajadores es muy fácil de conocer, no así el del empresario, para lo cual la estadística se basa en suposiciones.

Aunque los trabajadores hayan elevado su nivel de vida, los empresarios también, y mucho más; así, pues, se ve que los trabajadores resultan desfavorecidos. Los sindicatos no ven la forma de corregir esta situación si no hay una repartición de la riqueza previa y justa. Tampoco consideran que el salario justo sea una utopía, sino una reivindicación por la cual hay que luchar.

¿QUÉ ENTIENDE EL TRABAJADOR POR SALARIO JUSTO?

Según el sociólogo Konrad Thomas, la satisfacción que el trabajador obtiene por la retribución de su trabajo es una cuestión que cada vez adquiere más importancia.

Hace unos diez años, según las investigaciones realizadas, del 70 al 80 por 100 estaban contentos con lo que ganaban. Sin embargo, esto no puede tomarse como una medida para valorar la justicia de las retribuciones, porque aunque una persona demuestre estar contenta, no significa que también la considere justa.

Para ver si son justos o no, habrá que relacionar los salarios con los de los demás trabajadores. Ahora bien, todo el mundo está de acuerdo en que, en igualdad de condiciones, quien más produce más debe ganar. Pero ¿qué ocurre cuando no se realizan trabajos iguales, sino, por ejemplo, unos más pesados que otros, y a pesar de ello gana menos? En este punto se acude a la «responsabilidad» para poder comparar (y justificar) estos dos tipos de retribución.

Según el autor, lo que impide que pueda realizarse esa comparación es la falta de información que existe en este campo.

Lo que los trabajadores pueden y comprenden por salario justo es que tiene que corresponderse con el esfuerzo producido, el cual debe ser definido por los trabajadores. En segundo lugar, que la comparación sólo puede ser comprendida cuando lo producido pueda asimismo ser objeto de comparación. También dependerá de la situación económica que atraviese el empresario, aunque ambas partes no consideren justos los salarios que se paguen.

Lo que sí puede afirmarse es que un trabajador no puede considerar su salario justo siempre que venga establecido por el empresario de forma

completamente unilateral y en la que el trabajador —a pesar de las negociaciones de los convenios colectivos— no participe.

M.^a Luisa González García-Pando

LACALLE, D.: *Profesionales en el Estado español*. Ediciones La Torre, Madrid, 1976; 190 págs.

Aborda Lacalle en la monografía que se recensiona un tema de palpitante actualidad: la situación sociolaboral de los profesionales en nuestro país. Hay que advertir, sin embargo, antes de entrar en el análisis del contenido de la obra, que para el jurista es más una obra sugerente que un trabajo que ofrezca soluciones acabadas. Por otra parte, es preciso señalar que se articula en dos partes netamente diferenciadas: en la primera se establecen las situaciones objetivas de la situación laboral de los profesionales, mientras que en la segunda se exponen las formas de organización mediante las cuales se pueden abordar la solución de dichos problemas.

La descripción de la situación objetiva de los profesionales españoles se articula a su vez en el estudio del proceso de salarización, el análisis de la situación de mercado respecto de los profesionales y la consideración del papel que éstos deben jugar en el conflicto social. En el primer apartado pone de relieve cómo a partir de 1960 se ha venido produciendo en nuestro país un proceso de salarización de los trabajadores científicos y técnicos, proceso que se ha acelerado con el transcurso del tiempo y que ha devenido irreversible y que, por otra parte, no es más que, como señala Lacalle, una parte del proceso más general de proletarización del trabajo intelectual, si bien esta afirmación no desvirtúa la importancia del citado proceso parcial.

Tras estas consideraciones centra el autor su análisis en el estudio de los problemas concretos del mercado de trabajo: el paro con nivel relativo bastante alto y sobre todo el desempleo, y que propicia que los profesionales, tradicionalmente acostumbrados a la garantía de un puesto de trabajo como consecuencia de la mera titulación, vayan tomando consciencia de su situación en el proceso productivo, lo que de suyo conlleva a una identidad de intereses con el movimiento obrero y sindical.

Estas afirmaciones le llevan a analizar la situación que el trabajador científico e intelectual debe ocupar en el conflicto social. Las conclusiones a las que, a través del análisis de conflictos de sectores de profesionales

concretos (Standard, ITT, MIR, enseñanza y actores), llega Lacalle no parecen ciertamente discutibles; es evidente que el movimiento se encuentra en sus inicios, así como que los conflictos laborales se producen cuando existen grandes concentraciones de profesionales y técnicos, plenamente integrados en el colectivo de trabajo y en empresas y sectores que se encuentran en la vanguardia del avance tecnológico.

Por otra parte, es asimismo cierto que en nuestro país los conflictos se han radicalizado como resultado de la concurrencia de dos factores: la subsistencia hasta fechas muy recientes del sindicalismo vertical, lo que propiciaba formas de lucha directa, y la inadecuación de los colegios profesionales como forma de organización y autodefensa, cuando lo que subyacen son conflictos laborales y no conflictos profesionales. Todas estas razones es evidente llevan a la incorporación de profesionales y técnicos a la lucha de clases, lo que conlleva no sólo una ampliación cuantitativa del frente del conjunto de asalariados, sino cualitativa en la medida en que introduce nuevas alternativas.

Ciertamente, como ha señalado López Gandía en una reciente recensión a otra monografía de Lacalle, no puede decirse que las afirmaciones precedentes sean aplicables con carácter absoluto a los profesionales, como consecuencia de que la toma de conciencia de clase no sea un hecho extendido, y ello por diversos factores. Ahora bien, no parece que tales afirmaciones desvirtúen las conclusiones de Lacalle, sobre todo si se piensa que en un movimiento en sus inicios y con señalado carácter tendencial no es posible desconocer la importancia del aspecto cuantitativo, siendo en el momento actual numerosas las situaciones en que la citada toma de conciencia se produce. Es evidente que se está atravesando un período de transición y que las razones apuntadas por López Gandía: la ideología pequeño-burgués, el origen social de los profesionales y el carácter selectivo de la educación actúan como factores negativos, pero no debe olvidarse que la consideración del título como garantía de un *status* social privilegiado es una concepción que va a venir definitivamente arrumbada en breve período de tiempo, que, si bien la educación tiene carácter selectivo, la mayoría de los profesionales han pasado por una universidad fuertemente politizada y, en definitiva, no hay que olvidar las experiencias históricas enseñan que los movimientos revolucionarios y de masas han sido en buena parte dirigidos por élites intelectuales.

La segunda parte del libro se dedica al análisis de las formas organizativas que pueden adoptar los profesionales en defensa de sus intereses. Lógicamente, Lacalle contrapone la forma clásica de organización de los profe-

sionales, el colegio profesional, al sindicato como instrumento de autotutela de su situación sociolaboral. Sin embargo, paso previo para esta contraposición lo debe constituir, y así lo verifica el autor, el análisis del cambio del papel del profesional o si se quiere la influencia que el cambio social supone en dicho papel. A estos efectos contraponen el profesional tradicional al típico actual: *el trabajador científico y técnico*.

Merece la pena profundizar en las causas de este cambio. Lacalle señala que la progresiva complejización, la creciente superespecialización y la evidente sustituibilidad de unos profesionales por otros son factores que devuelvan el monopolio intelectual que sobre una disciplina, técnica o social, específica venía ejerciendo el profesional tradicional y que era base de su situación como miembro de una élite privilegiada.

De ahí se deduce la crisis de instrumentos organizativos, adecuados para la defensa gremial y de los intereses de la élite, pero no de clase. Tal es el caso de los colegios profesionales. El siguiente paso sería afirmar la obsolescencia de esta forma de organización y pronunciarse por el sindicalismo como medio de autodefensa adecuado y único. Sin embargo, Lacalle estima que es preciso plantearse con carácter previo a esta conclusión, si es que debe llegarse a la misma, la posibilidad de una subsistencia de los colegios profesionales en base a su adecuación a las circunstancias socioeconómicas y culturales del contexto.

Tres alternativas se ofrecen. La desaparición de los colegios profesionales, el mantenimiento de los esquemas tradicionales de los mismos y su adecuación en el sentido más arriba expresado. Por esta última se pronuncia Lacalle, sobre todo por el hecho de que el trabajador científico y técnico debe distinguirse, por una parte, los intereses en cuanto trabajador propiamente dicho y, de otra, la medida en que deban protegerse también los intereses estrictamente profesionales. Unos y otros reclaman instrumentos organizativos diversos.

Problemas como el de la formación profesional, el reciclaje, la puesta al día en los nuevos conocimientos que van apareciendo, son, entre otros, problemas que deben plantearse desde una óptica del trabajador científico y técnico en cuanto profesional. Pero es que además considera Lacalle que aún quedan una serie de campos específicos de actuación de los profesionales que permiten superar la dialéctica crisis-subsistencia. Así, el político, el sindical, el social, el educativo, el científico y el socio profesional. La adopción de posturas colegiadas ante problemas políticos de envergadura, el asesoramiento a centrales sindicales, la colaboración con organizaciones de masas al nivel ciudadano serían algunas de estas vías.

Sobre las bases precedentes es perfectamente coherente la conclusión que Lacalle obtiene. La necesaria sindicación de los trabajadores científicos y técnicos como instrumento adecuado para la autodefensa de sus intereses laborales, así como para inserción del trabajador en la lucha de clases. Aporta el autor algunas precisiones, pero que ya aparecen como resultado del particular punto de vista del mismo. Si el sindicato debe o no debe ser unitario son cuestiones opinables, lo que desde luego es indiscutible es la necesidad de la utilización del sindicato como medio de autodefensa colectiva por parte de los trabajadores científicos y técnicos.

Tales son, en resumen, las principales conclusiones que pueden obtenerse de la lectura detenida de la monografía que se recensiona. En mi opinión, lo que sucede, y la lectura de este libro es un buen indicador de ello, es que la concepción de clase proletaria está dejando paso a una noción más amplia de la clase trabajadora. El *status* de una persona va a venir determinado, y ya lo viene en gran medida, no por su titulación, sino por su situación en el proceso productivo. Los profesionales en gran medida van a incardinarse en esta nueva concepción de clase trabajadora en contraposición a la clase burguesa. Ello no significa olvidar que determinados profesionales seguirán integrándose en las esferas socioeconómicas de poder, pero el movimiento de incorporación de los profesionales a la clase trabajadora tiene, y en ello lleva toda la razón Lacalle, un carácter tendencial e irreversible.

Manuel Alvarez Alcolea

MINISTERIO DE TRABAJO, SUBSECRETARÍA DE LA SEGURIDAD SOCIAL: *Libro blanco de la Seguridad Social*, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, Madrid, 1977, 743 págs.

Un somero estudio de la problemática actual de la organización y asistencia sanitaria de la Seguridad Social española nos revela lo siguiente:

Hasta diciembre del 63, lo único con que se contaba era con un conjunto de seguros sociales independientes, esto quedó transformado en un sistema coherente de Seguridad Social, englobando ésta al seguro obligatorio de enfermedad a partir del 28 de diciembre de 1963.

En un principio este seguro obligatorio de enfermedad tan sólo protegía a los trabajadores económicamente más débiles, esto fue ampliado en el 67, quedando excluidos tan sólo los ingenieros y licenciados, exclusión que fue suprimida en 1972.

Dicho seguro obligatorio de enfermedad contribuyó a elevar el nivel de salud de la población protegida, pero su misma configuración legal hizo que hubiese una clara diferenciación entre los derechos sanitarios de los asegurados y de los beneficiarios, debido esto a que su meta era la protección y potenciación de la fuerza del trabajo.

El sistema sanitario asistencial puede ser definido como el conjunto de prestaciones sanitarias que debidamente planificado y organizado tiene que proporcionar la Seguridad Social a su población protegida para el cumplimiento de sus objetivos; éstos son:

1. Contribuir a un perfeccionamiento de la salud del país.
2. Lograr el máximo perfeccionamiento posible de los recursos con que cuenta para lograr un desarrollo sanitario, el cual traerá consigo un desarrollo económico-social.

Este sistema sanitario consta de tres subsistemas:

a) Personal sanitario constituido por:

- Médicos generales.
- Médicos especializados.
- Auxiliares sanitarios, éste a su vez integrado por:
 - Practicantes ATS.
 - Enfermeras ATS.
 - Matronas.
 - Auxiliares de clínica.

El aumento cuantitativo de este personal sanitario ha sido considerable desde 1963 a la actualidad, siendo mayor el incremento de médicos especialistas que el de médicos generales. En cuanto a su localización, es de hacer notar que un 55 por 100 se encuentra en medios urbanos (generales); en cuanto a los médicos de urgencia, éstos están concentrados en los grandes centros urbanos; en cuanto a los médicos especialistas que prestan sus servicios en ambulatorios. Estos están repartidos homogéneamente, puesto que los puestos de trabajo están en función de los cupos asistenciales.

Referencia a la política de este personal sanitario podemos establecer lo siguiente:

- Está vinculado a la Seguridad Social con carácter definitivo.
- En cuanto a su remuneración, el sistema de coeficiente capitativo por número de titulares da derechos asignados a cada médico rige todavía para el personal facultativo no jerarquizado, pero dotándosele además unas ciertas cantidades fijas al mes (en concepto de trienios...) para el personal jerarquizado y de enfermería rige un sistema de remuneraciones mensuales fijas. Excepcionalmente existen otros modos de remuneración por acto de

profesional, especialmente significativo en la asistencia a los accidentes de trabajo.

— No existe sistema de promoción personal, exceptuándose el programa de perfeccionamiento de internos y residentes.

— El personal sanitario, facultativo y auxiliar está protegido por la Seguridad Social.

b) Instituciones sanitarias:

Debemos primeramente distinguir entre:

— Instituciones sanitarias abiertas o ambulatorios concebidas simplemente para proporcionar a los médicos unas salas de consulta (últimamente funcionan un nuevo tipo de instituciones más pequeñas, consultorios, para la asistencia de medicina general y pediatría).

— Instituciones sanitarias cerradas o residencias sanitarias: puestas en funcionamiento para realizar en un régimen de internamiento los tratamientos quirúrgicos. Este es actualmente el centro de gravedad del sistema.

c) Asistencia farmacéutica:

Esta comprende las fórmulas magistrales, especialidades y efectos o accesorios farmacéuticos que se prescriben por los facultativos de la Seguridad Social.

Esta dispensación es gratuita en:

— Tratamientos que se realicen en las instituciones propias o concertadas de la Seguridad Social.

— Los que tengan su origen en accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

— Para los pensionistas de la Seguridad Social.

— Para los trabajadores en situación de invalidez provisional derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

En los demás casos participan los beneficiarios mediante el pago de una cantidad fija por receta o medicamento, cuya determinación corresponde al Gobierno a propuesta del Ministerio de Sanidad y de Seguridad Social.

Tanto la ley del 66 como la del 74 prevén un sistema de conciertos con los laboratorios y oficinas de farmacia para la fijación de las condiciones económicas de la dispensación y adquisición de los medicamentos y establecen que, en el caso de no llegar a un acuerdo, la fijación de topes máximos de precios, de modo imperativo, se hará por una comisión paritaria de la Seguridad Social, laboratorios y farmacias bajo la presidencia de un representante del Ministerio de Sanidad. En los conciertos llevados a cabo con los laboratorios se ha fijado que en todo caso los suministros de la Seguridad Social estarán sujetos a un descuento del 9,36 por 100 sobre el

precio de venta del laboratorio sin impuesto, además los laboratorios realizarán un descuento complementario en función del impostor de todos los suministros a la Seguridad Social con arreglo a una escala progresiva.

Para velar por el exacto cumplimiento de éste se establece la comisión de vigilancia, conteniendo el concierto una relación de faltas y sanciones aplicables a los laboratorios infractores, puntualizando las facultades de la Inspección de Servicios Sanitarios del INP, comprendiendo las relativas al control y visado de recetas previo a la dispensación.

En cuanto a los conciertos llevados a cabo con la oficina de farmacias, el objetivo final de éstos es la cooperación económica de todas las farmacias del país con la Seguridad Social mediante la aportación global del 7,5 por 100 anual sobre el consumo.

Es de hacer notar que la Seguridad Social carece de verdadera potestad ordenadora, limitándose su labor a intentar una aminoración de un costo que llega formado desde otras estructuras de poder. Esto es debido a la actual distribución tripartita de fuerzas:

- Seguridad Social.
- Industria farmacéutica y oficinas de farmacia.
- Dirección General de Sanidad, único órgano decisorio dotado de poder legislativo.

Esto es de esperar que sea superado con la nueva creación del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social.

En cuanto al dispositivo asistencial farmacéutico a nivel de dispensación, aún no se ha iniciado el proceso de concentración, continuándose la exposición por encima de los niveles mínimos económicos (una farmacia/3.000 habitantes), y el dispositivo no se ajusta con frecuencia a las exigencias científicas y económicas que las necesidades demandan.

En resumen, podemos afirmar que la situación actual es la siguiente:

— La oferta es inadecuada por su tamaño y por sus precios, siendo lógico de prever una reducción en el número de prestaciones.

El consumo: excesivo e irreversible, a no ser que se incremente la participación de la Seguridad Social en el mercado para acentuar de esta forma el iniciado freno en la velocidad de su expansión.

La fuerza productora es multinacional, con una tendencia expansiva, mientras que la nacional está experimentando un movimiento regresivo, fenómeno que de no ponerse de inmediato una eficaz medida seguirá acentuándose.

El sector distribuidor se encuentra actualmente marginado para la Seguridad Social, siendo de esperar una reducción de los almacenes y aumento

del proceso asociativo a través de cooperativas y de centros farmacéuticos.

El sector farmacéutico está atravesando una crisis de identidad al no sentirse implicado en el sistema, y las oficinas de farmacia continuarán aumentando de manera nacional si no se introduce un criterio ordenador del régimen de su apertura, lo cual sin duda será polémico dada la idiosincrasia del sector farmacéutico.

En cuanto a los médicos, no se logrará su colaboración hasta que no tomen conciencia de la trascendencia del problema en todos sus órdenes.

Esperanza de Ancos Benavente

MOIX MARTÍNEZ, Manuel: *De la política social al bienestar social*. Ediciones Partenón, Madrid, diciembre de 1976, 235 págs.

La oposición, como sistema de acceso a la docencia universitaria, es una de las cuestiones más controvertidas, pero pensamos que quizás el defecto, más que en el propio sistema, está en su contenido, que ha quedado desfasado de la evolución general de la Universidad. Es posible que hasta el nombre de oposición sea inadecuado, y no olvidemos la tremenda fuerza de las palabras en nuestra idiosincrasia, ya que el aspirante no debería oponerse a nada ni a nadie (salvo el desdichado trámite de la llamada «trinca»), sino acreditar su vocación y su preparación para poder impartir la docencia a otros.

Lo cierto es que la actuación de los opositores en los diversos ejercicios constituyen en muchos casos verdaderas piezas maestras de la disciplina, que además se ofrecen llenas de la ilusión y la pasión de quien vocacionalmente acude a la llamada de la Universidad.

Esta pequeña expansión viene provocada por la lectura de este libro de Manuel Moix, en el que se reúnen tres de los ejercicios que realizó en su oposición a la agregación de «política social (trabajo social y bienestar social)» de la Universidad Complutense, cuya plaza le fue otorgada por unanimidad del Tribunal.

El primer capítulo del libro lo constituye el ejercicio de «la presentación y exposición de la labor personal del opositor». Parece que el tema no es el más indicado para atraer la atención del lector, porque, como dice el propio Moix, «¿cómo rehuir la autocalifacación o el propio elogio, si lo que ha de hacer (el opositor) es precisamente realizar sus méritos? ¿Cómo destacar debidamente éstos sin sucumbir a la fácil tentación de la excesiva humildad y la falsa modestia, por un lado, o a la no menos ridícula de la

necia presunción y el fatuo engreimiento, por otro? ¿Cómo, sobre todo, hablar bien de uno mismo sin sonrojo?»

Pues bien: a pesar de estos razonados vaticinios, Manuel Moix logra, partiendo de la personal interpretación del precepto filosófico del frontispicio del templo de Apolo en Delfos, «conócete a ti mismo», una deliciosa exposición de la cultura grecorromana sobre este principio con referencias a la cultura china e islámica, continuando con los fines de la docencia universitaria y su vocación, de tal forma que sin darnos cuenta vamos teniendo conocimiento de la labor personal del autor, tanto en el orden nacional como en el internacional, prendidos en la brillantez del relato que justifica sobradamente la formación «pluridisciplinada» del autor como la califica el propio Moix.

En este capítulo incluye la exposición del trabajo que estaba realizando sobre «ética tributaria», tema tan de actualidad siempre y, a nuestro juicio, la base de cualquier sistema fiscal, si bien esa ética ha de ser mutua tanto del Fisco como del contribuyente. Anuncia que este trabajo contiene tesis originales sobre la obligación en conciencia de las leyes fiscales, con aportaciones inéditas de textos clásicos, resultado de una tenaz labor de investigación por las principales bibliotecas europeas y norteamericanas.

Finalmente señala algunos comentarios que han merecido sus trabajo por parte de Zubiri, Utz, Pini, Fernández de la Mora, etc. Precisamente con unas frases de este último que se pueden aplicar también a la obra que analizamos, cerramos la recensión de este capítulo: «Su erudición es extraordinaria... Moix no solamente conoce los textos clásicos, sino todos los comentarios a que dichos textos han sido sometidos por los críticos más severos y los historiadores más competentes...»

El capítulo II recoge el ejercicio de la oposición, consistente en «la exposición de la Memoria sobre el concepto, método, fuentes y programa de la disciplina», y en el período de tiempo de una hora que se concede al opositor, Moix realiza una síntesis de su Memoria, un tanto insólita en su extensión, ya que constaba de *ocho tomos* con 3.445 págs. y 1.976 notas.

Quizás esta extensión aparezca justificada porque la disciplina, «trabajo social y bienestar social», constituye una novedad en la Universidad española, aunque no lo sea para las extranjeras, donde solamente en Norteamérica, señala Moix, existen 84 Facultades de trabajo social o bienestar social que otorgan títulos de *master* y de doctor.

La Memoria está estructurada en dos grandes partes. La primera, que califica su autor de Introducción, consta de tres tomos dedicados al con-

cepto de política social, y el resto, de cinco tomos, son por entero para el trabajo social y el bienestar social.

En aquella primera parte, dice el autor, «con absoluta fidelidad a lo que se supone que exige una Memoria de oposición a Cátedra, hago un replanteamiento sumamente personal de las bases fundamentales de la política social, precedido del lógico análisis crítico de sus diversas concepciones y seguido de la correspondiente aportación de un concepto y de una disposición asimismo originales de dicha disciplina».

Razonando el sistema seguido en la búsqueda de un concepto de política social, admite la diferenciación entre política social anglosajona y latina, pero llega a la lógica conclusión de que, si la primera es auténtica política social, toda concepción de ésta que no la integra no puede considerarse realmente válida.

Por ello justifica la dedicación que hace a la evolución de la política social anglosajona, que ha sido más resultado de los hechos que fruto de las especulaciones filosóficas y explica la desmarxistización del proletariado inglés en el hecho de que la industrialización, con todos sus conocidos abusos, supuso, sin embargo, evidente mejora del nivel de vida de los trabajadores con respecto a etapas anteriores.

La especial dedicación a la política social anglosajona le sirve para descubrir el trabajo social que aparece por primera vez en el plan de estudio de una Facultad Universitaria española.

La política social ha venido siendo entendida como el instrumento para poner al alcance de las clases menos favorecidas los servicios de que viene disfrutando largo tiempo la clase media acomodada, lo que supone una concepción individualista del hombre como consumidor, cuyo problema más crucial es el de la penuria, ya que se mantiene la suposición de que tanto los bienes económicos como los servicios pueden crecer sin límites.

Parece, dice Moix, llegado el momento de «dirigir nuestros pasos hacia una nueva concepción del hombre y la sociedad que, liberándolos del espejuelo del consumismo, haga más hincapié en el ser que en el poseer, en la calidad que en la cantidad, en el ideal ético de una convivencia justa y armónica que en la desenfrenada competencia irracional por disfrutar de un cada vez mayor número de bienes y servicios y por acumular riquezas y privilegios sin tasa». La finalidad última de la política social «se cifra en el cumplimiento de las exigencias o imperativos de la justicia social».

En esta parte del libro, el autor, por el propio carácter del ejercicio de la oposición, lo que hace es una previa recensión de su voluminosa Memoria, y por ello cada párrafo, cada frase, tiene un carácter tan sustancial

que no resulta fácil volverlo a recensionar, ya que todos los aspectos nos parecen esenciales para poder dar una idea de la enorme tarea llevada a cabo para la confección de esta Memoria.

El último capítulo es el ejercicio llamado «lección magistral», cuyo tema escogido fue el de «Las disfunciones del bienestar social. Sus paradojas», lo que suponía el riesgo de que sea el propio aspirante de la nueva disciplina el que señalase los aspectos más críticos de esta materia tan polemizada. Para el lector, ofrece el peligro de que no conociendo las funciones, adquiera una posición pesimista de fracaso ante la lucha contra la pobreza y considere el bienestar social, como dice Moix, «una extraña mezcla de caridad pública y de control social de un buen samaritano y de *sheriff*» como un heredero del viejo «derecho de pobres» inglés, con su arcaica concepción, no de ayudar a los pobres, sino de obligarlos a trabajar.

Este capítulo es el más sugerente por lo que tiene de aportación original directa y de crítica aguda de la asistencia social tradicional, que juzga a los pobres por niveles de ascetismo económico y sexual que no se exigen a otras clases de niveles más elevadas.

Precisamente en este aspecto se van señalando todas las posibles disfunciones del bienestar social y la connotación negativa que acompaña a sus medidas. Pero, a su vez, el bienestar social es fuente de las más desconcertantes paradojas, «declara la guerra a la pobreza y resulta que mantiene a sus clientes... por debajo de la línea de demarcación de aquélla. Proclama su fe en la vida familiar y parece contribuir a su disrupción, cuando no a su quiebra. Cree en la ética del trabajo y fuerza a la gente a trabajar, pero no garantiza el derecho al trabajo. Trata de proteger y ayudar a sus clientes y los estigmatiza»..., etc.

Y es interesante observar la habilidad del autor para a través de esta crítica descarnada del bienestar social llevar al convencimiento del lector la necesidad de esta política del bienestar social tanto en el campo de las pensiones como de la vivienda, educación, etc., aceptando que «la libertad y un considerable grado de desorden social son fenómenos inseparablemente asociados». Paralelamente, sin orden no puede haber libertad, porque la libertad, «a la vez que una bendición, representa una carga».

El amor y la justicia, dice Moix, integran en definitiva el bienestar social, que constituirá un ideal situado siempre más allá de su perfecto logro. Y termina aconsejando un templado optimismo para «encarar animosamente» el bienestar social con sus disfunciones y paradojas, pues, como recoge de Santayana, «lo difícil es lo que puede ser hecho en seguida. Lo imposible es lo que necesita tiempo para su realización».

Índices de nombres y general, junto con una brevísima introducción, completan esta obra, cuya lectura nos deja el sabor de la insatisfacción, ya que por su propia justificación resulta incompleta al no darnos a conocer todo el amplio horizonte de sugerencias que el autor va dejando entrever profusamente a través de sus páginas. Un estilo ameno, como consecuencia de una brillante exposición oral, hacen la lectura tan grata que lleva a no dejarla hasta sus conclusiones.

A. Núñez-Samper

MONTOYA MELGAR, Alfredo: *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España: la crisis de 1917-1923*. Escuela Social de Murcia, Madrid, 1977, 87 págs.

En la página 45 de este libro —continuación del publicado en 1975 bajo el título *Ideología y lenguaje en las primeras leyes laborales de España* y cuyo autor es también Montoya Melgar— se plantean dos preguntas fundamentales relacionadas con el origen del Derecho del Trabajo que creo conveniente reproducir: «... ¿Hubiera nacido el Derecho del Trabajo sin la presión amenazadora del movimiento obrero como fruto espontáneo de los sentimientos de humanidad y de justicia de los políticos conservadores? ¿O más bien la resistencia de los empresarios a toda reforma contraria a sus intereses hubiera paralizado la acción de los gobernantes más progresistas?...». La contestación a estas cuestiones constituye, a mi juicio, la clave para la correcta interpretación de este importantísimo período histórico, sobre todo por lo que hace al surgimiento del Derecho del Trabajo como regulación unitaria y sistemática de la cesión de la fuerza de trabajo y de su aplicación al proceso productivo. Mucho más si se entiende como acertadamente lo hace el autor, que en este concreto marco temporal es cuando se inicia en nuestro país «... la edificación del Derecho del Trabajo estricto...» (pág. 20).

Basta analizar, incluso superficialmente, la evolución y transformaciones del modo de producción capitalista, de la organización, objetivos y modos de acción del movimiento obrero, de las propias normas laborales para comprender que la respuesta a la primera pregunta debe ser un rotundo «no». Ya en el página 18 el propio Montoya se encarga de subrayar que «... las medidas reformistas —entre las que obviamente hay que incluir a las normas reguladoras de la prestación del trabajo dependiente y por cuenta ajena— son fundamentalmente una reacción con la que se intenta

contener el 'incendio social' y que el Derecho del Trabajo nace no como una pura inspiración de la justicia, sino como una contramedida que busca el bienestar obrero como instrumento de pacificación social y de conservación del sistema establecido, amenazado por la movilización del proletariado...» Viene a añadirse así su opinión a aquellas —desde Bayón Chacón, Montalvo, hasta más recientemente De la Villa y Palomeque— que entienden que el Derecho del Trabajo, con uno u otro matiz, constituye básicamente una respuesta de defensa de la clase burguesa frente a la lucha emancipadora de la clase antagonista: la clase obrera.

Sin embargo, en mi opinión, este argumento es tan sospechosamente lineal como aquel opuesto que justifica la protección que se deriva de las normas laborales para con la clase trabajadora como el resultado de una operación ética de tutela. Las motivaciones histórico-sociales del nacimiento del Derecho del Trabajo hay que buscarlas más allá de una simple conexión, casi de automaticidad, entre acción organizada de la clase obrera sobre la base de la depuración de su conciencia política y reacción defensiva de la burguesía con la creación de una superestructura jurídica que asegure una dominación sustitutiva. Ello podría conducir fácilmente a una suerte de determinismo mecanicista que conciba el Derecho del Trabajo como simple consecuencia de la presión del proletariado, como una modificación superestructural derivada de la acción política y que se dirige a actuar sobre ella. Se olvida así y restan sin explicación tanto el intento de hegemonía ideológica, merced a la manipulación burguesa del contenido de la justicia social, como la posibilidad —y realidad— de acción directa sobre la propia estructura económica a partir de las transformaciones jurídico-políticas.

De esta forma, preguntarse si el Derecho del Trabajo existiría si no se hubiera producido una presión previa del movimiento obrero es tan simplificador y poco aclaratorio como cuestionarse si existiría clase obrera si no existiera el modo de producción capitalista o reflexionar sobre la viabilidad del Derecho del Trabajo —con las características con que lo conocemos— si la sociedad no estuviera dividida fundamentalmente en dos clases: la de los simples poseedores de la fuerza de trabajo obligados a su cesión en el mercado para obtener los medios necesarios para su subsistencia y la de aquellos que adquieren dicha fuerza de trabajo y la aplican al proceso de producción apropiándose de los frutos de la misma. Lo anterior no quiere decir que deje de ser importante el estudio de la influencia del movimiento obrero en las características, objetivos, funciones y métodos de la regu-

lación del trabajo subordinado en cada etapa histórica concreta de su evolución. De aquí la utilidad del libro de Montoya Melgar.

Es algo sobradamente aceptado que la relación entre la infraestructura económica y la superestructura político-jurídica se desarrolla en términos de interconexión e influencias recíprocas, sin que el mecanismo dialéctico se agote en la utilización alternativa de mantenimiento del sistema social por parte de las normas laborales de protección. Es decir, existen otras motivaciones paralelas a las que hasta aquí hemos descrito que impulsarían asimismo el surgimiento del Derecho del Trabajo. Y es aquí donde encajaría el otro «no» con el que, a mi juicio, habría que responder a las preguntas que el autor formula. Desde un punto de vista global —sin atender a características concretas y a específicos momentos históricos muy determinados temporalmente—, la resistencia de los empresarios a toda reforma contraria a sus intereses no hubiera paralizado la acción legislativa y ordenadora del Estado en el campo laboral. Y ello no porque entienda que el Estado persigue fines propios —los llamados fines de interés general—, en función de los cuales pondría todo su aparato coactivo en detrimento incluso de los intereses de las clases dominantes.

Por el contrario, es quizás en este período histórico donde el Estado se empieza a manifestar de forma nítida como un instrumento al servicio de los intereses de la clase capitalista. La consolidación del intervencionismo estatal en materia de relaciones de trabajo que Montoya destaca como elemento caracterizante de este período no expresa sino la propia transformación del aparato estatal y de sus funciones. El Estado, una vez concluida la primera etapa de acumulación capitalista que singulariza los primeros tiempos del modo de producción de este signo y en la que aquél no interviene en el proceso de reproducción del capital, limitándose a garantizar las condiciones externas de realización de dicho proceso, va a adquirir nuevas y decisivas funciones dentro de la propia estructura económica. Ello va parejo con la consolidación del aparato estatal y con la conquista plena por parte de la clase económicamente dominante del poder político y de los resortes de ese aparato. De este modo, el Estado se convierte en el capitalista colectivo ideal que expresa los intereses de la clase capitalista en su conjunto y no los de singulares porciones de la misma, introduciendo un elemento de disciplina colectiva a dicha clase. El Estado, por consiguiente, deja de ser sólo la fórmula de organización política típica del modo de producción capitalista para pasar a formar parte de la propia estructura económica. (F. Galgano: *Le istituzioni dell'economía capitalista [società per azioni, Stato e classi sociali]*, Bolonia, 1974, págs. 8 a 19.)

En este contexto es en el que hay que situar el surgimiento del Derecho del Trabajo que no puede ya considerarse sólo una reacción defensiva del sistema social, sino como un instrumento de planificación de la estructura económica hacia el futuro como planteamiento decididamente ofensivo por parte del Estado de nuevas fórmulas de explotación y de acumulación capitalistas, exigidas, por otra parte, por la misma evolución de las fuerzas productivas, por la necesidad de dar ropaje y garantía jurídicas a los nuevos mecanismos de extracción de productividad y de plusvalía no ya sólo absoluta, sino relativa, por las transformaciones del sistema productivo, por la propia competencia capitalista en definitiva. No es casualidad que, como señala Montoya, sea precisamente al hilo de la consolidación de las normas laborales y de la intervención del Estado en este terreno que se producen los primeros intentos de articulación de una política económica estatal global y unitaria que viene a sustituir el tradicional abstencionismo y el papel del Estado como mero gendarme del libre desarrollo de las leyes de mercado.

La necesidad de institucionalizar las relaciones singulares y colectivas de explotación, de proporcionar al empresario los instrumentos no sólo económicos, sino también jurídicos que le permitan incrementar la productividad del trabajo asalariado y acelerar el ritmo de reproducción del capital están presentes en la proliferación de normas laborales de este período. El objetivo de una concurrencia en plano de igualdad en el mercado internacional —sobre la base de una igualación de los costos del trabajo— en la internacionalización del Derecho del Trabajo que encuentra también en este período, sus primeros balbucesos. La exigencia de asegurar un clima de paz social que permita el desarrollo lineal de la producción en las bases de la «... política social de concordia de clases...», en el régimen corporativo y en la muy relativa autonomía de negociación de las partes antagonistas. En conclusión, la función de dar carácter jurídico y permanencia estructural a la apropiación de la plusvalía, a la alienación del trabajador y, más remisamente, pese a la evidente presencia social, pero menos funcional al sistema económico en esta etapa, al propio conflicto de clases en el contexto de un modo de producción transformado muy profundamente.

La traducción jurídica de todos estos elementos se encuentra muy bien sintetizada por Montoya Melgar en el último capítulo de su libro. Así, la ordenación legal del contrato de trabajo, exigida tanto por trabajadores como por los empresarios; la ampliación del concepto técnico-jurídico del trabajador, al compás de las transformaciones del proceso productivo y de

la extensión social y económica de la prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena; la regulación de condiciones de trabajo que con carácter de mínimas —anverso del principio de norma más favorable— abre la posibilidad de una adecuación permanente de las condiciones de prestación del trabajo a las características de cada sistema productivo; la ordenación de los intereses colectivos de trabajo como encorsetamiento y cauce jurídico para la presión del movimiento obrero; el progreso de los seguros sociales como expresión de una política global de regulación de la fuerza de trabajo.

Un libro, en definitiva, necesario para reflexionar sobre los orígenes y la función del Derecho del Trabajo, pero quizás, y a diferencia del anterior, más descriptivo, más fruto de una acumulación de datos y de elementos que de una imprescindible reflexión teórica acerca de los fundamentos de nuestra disciplina.

Santiago González Ortega

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (64 reunión, informe IV [II]): *Administración del trabajo: cometido, funciones y organización*. Ginebra, OIT, 1977, 50 págs.

Con frecuencia, este Organismo Internacional, especializado y dependiente de la Organización de Naciones Unidas, da a la luz volúmenes que recogen esta clase de debates y reuniones con sus resultados, a veces con títulos similares. Esta reseña comenta publicación que se refiere a la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 1977, aprobando el informe de la Comisión correspondiente, que invita a los Gobiernos a que envíen las enmiendas u observaciones relativas a los textos lo antes posible y, en todo caso, de manera que estén en la Oficina no más tarde del 30 de noviembre de 1977. Se ruega igualmente que los Gobiernos que carezcan de enmiendas, sugerencias u observaciones comuniquen a dicho Organismo dentro del mismo plazo si consideran que los textos propuestos constituyen base apropiada de discusión en la sesión 64 de la Conferencia.

Se recuerda que el informe se basa en las respuestas recibidas de los Gobiernos miembros, los que en su mayoría habían consultado previamente con las organizaciones más representativas de trabajadores y empresarios.

Respecto de la discusión general, se advierte que en una discusión preliminar los miembros empresarios se mostraron en principio partidarios de aplazar las decisiones esenciales a favor o en contra de la adopción de instrumentos internacionales hasta terminar la discusión de los proyectos

de texto, para tener así idea más clara sobre el posible contenido de tales instrumentos.

También se advierte de las conclusiones propuestas sometidas por la Comisión en cuanto a la forma de los instrumentos internacionales, que avocan en la formulación de las siguientes recomendaciones: se deberán adoptar instrumentos internacionales sobre administración del trabajo. Los instrumentos deberán revestir la forma de convenio internacional completado por recomendación.

Claro que en medio de cambios tan profundos de la administración del trabajo existen principios fundamentales oficialmente reconocidos de carácter general a tenor del siguiente enunciado. funciones tradicionales y tendencias innovadoras, como medios de educación y control, organizaciones representativas para sanas relaciones profesionales y responsabilidades respecto de trabajadores por cuenta propia; problemas de organización general de los correspondientes servicios y condiciones estructurales para la consecución de funcionamiento eficaz, tales como la creación de adecuados organismos asesores y consultivos, y también la descentralización y estructura interna de los servicios de higiene y seguridad en el trabajo; modalidades de fijación de objetivos y recursos de los sistemas de administración de trabajo, además de los específicos problemas implícitos en la política de personal; problemas de imperativos institucionales administrativos que obligan a replantear con nuevas perspectivas la articulación y coordinación de las respectivas administraciones ministeriales a las instituciones autónomas y a las organizaciones profesionales en tanto se contemplan como copartícipes en la creación de los órganos de administración del trabajo y en otros diversos aspectos de su competencia.

En cuanto a los efectos del Convenio, la referida Comisión precisa que las expresiones tienen exactamente las significaciones que les acompañan en las siguientes descripciones:

«Administración de justicia», que deberá designar las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo. «Sistema de administración del trabajo», que deberá comprender todos los órganos de la administración pública tanto públicos o directamente ministeriales, con inclusión de los organismos paraestatales y regionales o locales, o cualquiera otra forma de administración descentralizada, con tal de que se hallen encargados o sean los responsables de la administración del trabajo, así como toda estructura para la coordinación de las actividades de dichos órganos y para la consulta y participación de los empresarios y de los trabajadores y de sus organizaciones.

La Conferencia, tras amplias discusiones, acuerda que las proposiciones revistan la forma de convenio internacional. Se redactan dos textos: el que se especifica que podrá denominarse «Convenio sobre la administración de trabajo, 1978», con el total de diez artículos, y la «Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978», que comprende tres partes generales relativas a definiciones y campo de aplicación, funciones del sistema nacional de administración del trabajo, partes que se dividen a su vez en distintos capítulos.

Germán Prieto Escudero

SONADELLAS, Concepción: *Clase obrera y revolución social en España 1936-1939*. Zero, Madrid, 1977, 182 págs.

De cada una de las partes de la publicación formularemos breves comentarios críticos. Comienza Concepción Sonadellas enjuiciando el significado de los acontecimientos de la revolución de octubre de 1934 en Asturias de este modo: Por primera vez se consiguió una práctica unitaria de las organizaciones obreras. La comuna asturiana supuso un ejemplo de práctica consejista a la que dio vida la acción organizada de los comités de fábrica y de barrio que desbordó a las propias organizaciones obreras, marcando la división entre base y dirección, puesto que entonces se toma conciencia del poder como problema del movimiento obrero.

En el capítulo siguiente se analiza la estrategia del Frente Popular en España, surgido éste como consecuencia del pacto firmado el 15 de enero de 1936 con vistas a las elecciones de febrero. La burguesía española era muy débil económicamente. Faltaban condiciones históricas de apoyo real de los países capitalistas europeos. El grado de radicalización del movimiento obrero era peligroso.

La autora estima, al abordar la valoración del papel de las colectivizaciones, que no es posible limitarse al aspecto de mero rendimiento productivo. Entiende que a través de aquéllas se da tendencialmente transformación de las relaciones humanas en el sentido de creación del hombre nuevo, solidario y libre del espíritu de competencia que el socialismo persigue; se transforman muchos valores éticos; se elude cierto grado de explotación del hombre por el hombre.

En el folleto se subraya que, durante la guerra civil española, en la zona republicana, pese a las diferentes posiciones, las milicias y el ejército existieron paralelamente. El Gobierno inmediatamente toma disposiciones

para la militarización de las milicias y vuelve a las viejas articulaciones de organización militar.

Sonadellas opina que en mayo de 1937 era demasiado tarde para la toma del poder por las organizaciones obreras. Los enfrentamientos en Barcelona entre grupos políticos distintos, la autora entiende que tales acontecimientos constituyeron el fin de la revolución social.

La autora también destaca el tema de los intentos de unidad dentro de las organizaciones del movimiento obrero. Estima que el lugar donde se encontraba en realidad la unidad de los trabajadores era en sus comités de base. A partir de ellos, era posible la unidad, cree, mediante un Frente Obrero.

Aunque en la publicación se reconozca la inferioridad del ejército republicano en relación con el adversario, la tesis de la autora es que las causas de la pérdida de la guerra civil por el bando leal son las siguientes: la politización de los ejércitos; la tardía y mal llevada ayuda de la URSS en dicha zona; lo nocivo de la política de «no intervención» de las potencias europeas capitalistas; las posiciones estratégicas de influencia en la preguerra de los generales Franco, Goded y Mola; la falta de unidad en las fuerzas republicanas; la actitud política de las propias organizaciones obreras.

Claro está que para Sonadellas resulta importante el papel de la mujer en la revolución española de la guerra. Destaca a la entidad «Mujeres Libres», que trabaja en el fenómeno bélico y en cursillos técnicos, en otros propiamente femeninos, como cocina, puericultura, etc.

Al final de la obra se incluyen 27 referencias bibliográficas en torno a esta materia de autores foráneos y españoles.

Creemos que ahora puede ser oportuno encuadrar el trabajo, cuyo comentario concluimos en dos coordenadas de su propia exposición: la autora indica en la página 31 que Francisco Largo Caballero fue «ministro anteriormente, bajo Primo de Rivera». Y en la página 17 ya había advertido que su punto de vista carecía de «neutralidad» alguna.

Germán Prieto Escudero

U. S. DEPARTMENT OF HEALTH, EDUCATION, AND WELFARE: *Social Security Programs Throughout the World, 1975*. Washington, Social Security Administration, 1976, 256 págs.

Contemplamos las realizaciones habidas, siguiendo el orden del contenido de la publicación de periodicidad bienal que comentamos, comenzando por señalar que son 441 los programas generales o industriales de Seguridad Social establecidos en el mundo, desglosados por ramas básicas como sigue: 108, Pensiones; 102, Seguro de Enfermedad-Maternidad, incluidos indistintamente los eventos por enfermedad y las contingencias por maternidad; 128, Seguro de Accidentes de Trabajo; 37, Seguro de Desempleo; 66, Asignaciones Familiares.

En relación con el anterior volumen de la serie, el de 1973, cabe destacar que se han implantado los nuevos seguros siguientes: Pensiones, en Bahamas, Liberia y Zwavilandia; Enfermedad-Maternidad, Bahamas; Maternidad, Zambia; Accidentes de Trabajo, Fiji y Nepal; Desempleo, Libia; Asignaciones Familiares, Costa Rica.

Subrayamos que nueva entidad de población, Bahamas, se incluye entre las que han introducido alguna fórmula de seguridad social, iniciándola en este caso con los programas relativos a Pensiones, Enfermedad-Maternidad y Accidentes de Trabajo.

La serie de publicaciones periódicas a que venimos aludiendo comienza en 1940, año en el que había el total de 142 seguros sociales en la industria o rama general. En el lapso de treinta y cinco años, la proporcionalidad 1975/1940 es del 310 por 100. Índice revelador de lo gratificable y positivo de la dinámica mundial de la Seguridad Social.

También debemos destacar en el aspecto financiero la problemática de las aportaciones estatales. En 1975 tienen financiación íntegramente estatal 31 programas, cifra que representa el 7 por 100 del total general de ramas básicas. El grupo de seguros que incluyen en sus programas financiación compartida por el Estado alcanza la cifra de 197, lo que supone el 45 por 100 del referido total global. El sector de seguros de financiación extraestatal contabiliza 213 programas, que representan el 49 por 100 de todas las ramas básicas industriales existentes.

Respecto de las prestaciones, cabe subrayar que en el antiguo y típico seguro social sólo se podía hablar de riesgos a cubrir por indemnizaciones. Actualmente, bajo la égida de la nueva concepción de la Seguridad Social integral, se considera ineludible la referencia a protecciones de otras contin-

gencias y situaciones sociales. Tampoco es ya admisible el rígido principio de prestaciones uniformes. Hoy la prestación económica exige ineludiblemente la correlación de cuantías de las prestaciones dinerarias con las cotizaciones ingresadas en la ficha-cuenta del asegurado. La publicación que se comenta tiene la virtualidad de permitir, gracias a las nuevas técnicas de los indicadores sociales, comparaciones entre los distintos hechos legislativos nacionales, pero que nos vemos obligados a omitir porque nos llevaría demasiado lejos, a extensiones realmente insostenibles en trabajos de la naturaleza del presente.

En el volumen comentado se consignan los sistemas vigentes de gestión, permitiéndonos resumir el correspondiente desglose numérico: Puramente estatal, 99; Regional, 17; Cantonal, 2; Local, 14; Sindical, 21; Gestión Privada, 1; Mutualismo Laboral, 2; Gestión Social, Mixta o de Autonomía Nacional, 285.

Vistos los anteriores datos desde el ángulo de las cifras relativas y precisando el desglose de porcentajes para cada una de las cinco grandes agrupaciones que más abajo señalamos, dada su neta diferenciación, éstos son los resultados obtenidos:

El 22 por 100 de los programas han adoptado el sistema de gestión puramente estatal.

El 7 por 100 de los seguros han preferido la gestión pública en el conjunto de sus modalidades regional, cantonal y local.

El 5 por 100 siguen el sistema de gestión sindical.

El 1 por 100, redondeando en exceso, adoptan sistemas de gestión privada y mutualismo laboral, conjuntamente considerados ambos anacrónicos sistemas.

El 65 por 100 han preferido la modalidad de gestión social, mixta o de autonomía nacional.

Libro, pues, de obligada consulta como mera guía en la realización de estudios comparativos de los programas nacionales de la Seguridad Social, aunque sea preciso contrastar sus datos, dada la envergadura de las recopilaciones de legislaciones nacionales, siempre proclives al error.

Claudina Prieto Yerro

VERGÉS, Joaquim: *La seguridad social española y sus cuentas*. Ed. Ariel, Barcelona, 1976; 218 págs.

El libro que comenta la presente reseña pretende formular informe sobre la seguridad social española, en torno, precisamente, a estas cuestiones problemáticas: lo que se entiende normalmente por seguridad social general, sus implicaciones sociales y las líneas maestras de evolución histórica que explican la situación actual que, referida especialmente a España, efectúa descripción del contenido, su alcance y organización, tratando de ofrecer visión general más que descripción en sentido literal, información sobre la población protegida en cada caso, así como la descripción del funcionamiento económico y de las implicaciones socioeconómicas de la seguridad social hispana.

Joaquim Vergés estima, respecto al alcance de la seguridad social, que conforme a lo estipulado por la OIT, aquélla deberá cubrir las situaciones, los «riesgos sociales» siguientes: enfermedad, maternidad, accidente de trabajo y enfermedad profesional, invalidez, jubilación, defunción, paro y asignaciones familiares. La cobertura está referida, en principio y en general, a los trabajadores asalariados, aunque la extensión a los autónomos y a toda la población constituya el ideal, pero no lo conseguido, en general.

El autor pone de manifiesto que las tendencias de la seguridad social posteriores a la segunda guerra mundial tienen cierta dualidad de criterios, que anteriormente se vislumbró: por una parte estaban los seguros sociales que en cuanto a prestaciones y financiación afectaban, exclusivamente, a los asalariados; por otra parte, las prestaciones de carácter general, para toda la población, financiadas, generalmente, por el presupuesto público.

En la publicación se advierte que varía, por programas nacionales, el reparto de los riesgos entre ambos sistemas. La mayoría de los países industrializados han introducido la cobertura para los riesgos siguientes, que constituyen las cinco ramas básicas: pensiones, enfermedad-maternidad, accidentes de trabajo, desempleo y asignaciones familiares. Las diferencias entre estos países son grandes en cuanto al ámbito y al nivel prestacional conseguido.

Se recalca, al contemplar las notas definitivas del sistema de organización de la seguridad social española, como muy sorprendente que, habiéndose creado el INP, en 1908, con el fin explícito de impulsar y gestionar la previsión, se organicen otras entidades para cubrir la gestión de parcelas de seguridad social, que en el caso concreto de las Mutualidades Laborales,

surgidas paralelamente a partir de la décadas de los cuarenta, cubren las mismas contingencias. Paralelismo que rompe la ley de Textos Articula-dos de 1966, para dejar el sistema parcelado, en compartimentación gestora de la seguridad social; difícilmente es coherente y justificable la gestión del Instituto Social de la Marina, Servicio de Trabajos Portuarios, Mutualismo Laboral, Mutuas Patronales, etc., si el INP viene siendo eficaz e idóneo.

En principio, precisa el autor, debe asegurarse todo trabajador por cuenta ajena. Para los autónomos, aseguramiento voluntario. En España, nada menos que alrededor del 10 por 100 de los trabajadores industriales no están asegurados. Los autónomos están afiliados a la seguridad, aproximadamente, el 25 por 100 de los industriales y el 40 por 100 de los agrícolas.

Seguridad social y bienestar social, binomio, opina Vergés, con posibles efectos redistributivos de renta y con traslaciones de consumo, a favor de familias modestas, en bienes y servicios sanitarios, cubriendo una serie de necesidades básicas, que comporta claras decisiones políticas colectivas, sin duda alguna.

En la publicación, cuyo comentario concluimos, se desglosa del siguiente modo la política de prestaciones de la seguridad social seguida por España:

Prestaciones económicas o en efectivo que engloban: pensiones (a jubilados, inválidos, viudas, huérfanos, etc.), subsidios por pérdida temporal del salario (enfermedad, maternidad, accidentes, paro, etc.), protección a la familia (asignaciones periódicas y otras de pago único por matrimonio, nacimiento y de promoción familiar) y subvenciones e indemnizaciones (por lesión, accidente, ayuda por gastos funerarios, etc.).

Prestaciones en especie, casi exclusivamente sanitarias, tales como las de asistencia médica, gastos farmacéuticos, prótesis, etc.

Claudina Prieto Yerro