

THULLIER, GUY, y TULARD, JEAN:  
 «Pour une histoire du corps préfectoral français», *Revista Internacional de Ciencias Administrativas*, 1957, núm. 3, pp. 227-232.

*Sumario:* I. El oficio prefectoral.—  
 II. Caracteres de la historia del cuerpo prefectoral.—III. Dificultades de esta historia.—IV. Propositiones.

El artículo recoge las conclusiones elaboradas por los autores en el coloquio celebrado en abril de 1975 y organizado por el Instituto Francés de Ciencias Administrativas y la IV Sección de la Escuela Práctica de Altos Estudios sobre la Función Prefectoral en Francia (1800-1940).

Thuillier y Tulard, partiendo de la base de que «la historia del cuerpo prefectoral está por escribir», se proponen diseñar algunas pautas generales destinadas a orientar la investigación en este campo de la historia político-administrativa francesa.

A tales fines, empiezan por ofrecer varias ideas, que ayudan a centrar y delimitar la figura del prefecto, tal como ha aparecido en el escenario histórico de su país, partiendo de la base de que cada prefecto «hace su propio juego, inventa sus propias reglas de acción, más allá del sentido común, las reglamentaciones y las tradiciones comunes».

La trayectoria histórica de esta figura se caracteriza por diferentes notas complementarias entre sí. Es, por lo pronto, una historia *política*, ya que tanto los prefectos como los subprefectos son administradores *políticos* implicados plenamente en la trama política de la vida local. Es una historia *administrativa*, por cuanto el prefecto anima la vida local y maneja los principales resortes de la misma. Se ha de valorar también el papel creador de los prefectos, que han desempeñado con frecuencia unas funciones importantes en el desarrollo de las regiones y en la puesta en práctica de la protección social. La historia del prefecto presenta asimismo una vertiente *social*, y tanto de ellos como de los subprefectos es preciso, por ello, estudiar sus orígenes familiares, sus vinculaciones profesionales, su ambiente social, etc. Y, finalmente, estamos sobre todo ante una historia de *las mentalidades*, o, si se quiere, de índole *psicológica*, para investigar sus reacciones, sus comportamientos ante las crisis y sus actitudes ante los diversos acontecimientos del medio social en que viven.

Para escribir esta historia, las dificultades son numerosas, porque las fuentes directas son raras, los documentos disponibles son de costosa interpretación, los objetivos a conseguir no se definen siempre con claridad, el oficio de prefecto y de subprefecto evoluciona muy lentamente y es muy difícil fijar el influjo del entorno sobre ellos, especialmente en las grandes ciudades.

En cualquier caso, el historiador deberá actuar con prudencia a la hora de interpretar los documentos, de determinar el valor de la figura del prefecto, de evaluar su carrera y sobre todo las causas de su ascenso o de su cese en el cargo, y de concretar la influencia que puedan tener sus errores y sus equivocaciones.

Como punto final de su aportación, Thuillier y Tulard proponen una serie de sugerencias que se deberán tener en consideración para escribir la verdadera historia del prefecto en Francia. Ambos autores hablan de hacer un recuento de documentos, de elaborar un estado de las fuentes impresas y de los archivos, de crear un diccionario de los prefectos, de salvaguardar los archivos privados de éstos y de los subprefectos, de desarrollar los archivos orales, de publicar estudios monográficos y de provocar la entrega de los archivos antiguos anteriores a 1940 de las subprefecturas.

Se trata, en definitiva, de poner manos a la obra, de rescatar una parte de historia de Francia, y ello se logrará mejor si el propio cuerpo prefectoral está dispuesto a interesarse por su historia y a fomentar los estudios correspondientes.—G. H.

SANTOLINI, BERNARD: «Les Comités d'usagers», *La Revue Administrative*, septiembre-octubre 1975, núm. 167, pp. 517 a 519.

El autor, administrador civil, hace un análisis de los llamados Comités de usuarios, creados el 18 de diciembre de 1974 por un

espacio de seis meses, en cumplimiento de una promesa formulada por el primer ministro francés ante la Asamblea Nacional el día 6 de junio del mismo año.

La finalidad de estos Comités es buscar vías de acercamiento y comprensión entre la Administración y los administrados, concretándose sus objetivos en los siguientes: presencia y concurso del administrado, búsqueda de la humanización de sus relaciones con la Administración y conciencia de la necesidad de un esfuerzo para aligerar las limitaciones y sujeciones resultantes del aparato legislativo y reglamentario de nuestra época.

Tras señalar las diferencias y analogías entre la figura del mediador y estos nuevos Comités, órganos ambos de detección y de control, Santolini pasa a exponer las tareas básicas que los Comités han asumido desde su puesta en funcionamiento. Tareas que giran en torno a dos puntos capitales: de una parte, la forma como es acogido el público en los diferentes servicios en la Administración pública, y de otra, el grado de dificultad de los formularios a cumplir, los procedimientos a seguir y las gestiones a realizar por los particulares.

En cuanto al primer punto, la acogida que se dispensa al público varía mucho, según las dependencias públicas, siendo por lo general buena en los servicios prelectorales y muy defectuosa en los organismos de la Seguridad Social.

Esta conclusión no deja de ser significativa, pero todavía son más valiosas las conclusiones a las que los Comités han llegado en este

campo de la acogida que da la Administración a los administrados. Son las que se enumeran a continuación: en primer lugar, la acogida es tanto menos satisfactoria cuanto más modesta sea la condición del usuario; en segundo lugar, con bastante frecuencia, el usuario es considerado por la Administración como un ser molesto, como un intruso y como un estorbo, y, en tercer lugar, en la base de todas las dificultades de acercamiento entre Administración y administrado late un problema de falta de información.

Respecto al segundo punto, arriba fijado, debe reconocerse que aligerar las sujeciones que pesan sobre el administrado y liberarle de trámites y gestiones excesivas no es un problema menos importante que el de mejorar la acogida que debe dar la Administración a todos los que se acercan hasta ella.

Los Comités han descubierto que las dificultades de lectura y de interpretación de los formularios no radican, en contra de lo que en principio podría creerse, en los propios funcionarios que los redactan. El mal es más de fondo, ya que lo que más complica dichos formularios es el gran laberinto de disposiciones y de normas que han de tenerse en cuenta y la gran complejidad legislativa que se advierte en muchas materias.

Las dificultades para hacer frente a estas deficiencias son, pues, más profundas y serias de lo que cabría pensar. De ahí que los Comités se hayan limitado, en una primera fase de su actuación, a estudiar la simplificación de cier-

tos formularios, entre los más usuales en la vida administrativa, así como a solicitar de los Ministerios que se les remita para su estudio cualquier formulario que elaboren, y llegando a sugerir incluso que se les dé conocimiento previo de los textos reglamentarios y de los proyectos y proposiciones de ley que sirvan de base para la confección de algún tipo de cuestionario.

Como resumen de su experiencia, los Comités de usuarios han comprobado el desconcierto de éstos frente a la Administración y su ignorancia general de las reglamentaciones de todo tipo; y además, de parte de la Administración, el silencio, la pasividad, la falta de iniciativa. Para corregir esta situación, proponen una acción de triple dirección: reforzar los medios de las Administraciones para que desempeñen con más eficacia su misión; definir o redefinir en la Función pública la autoridad, es decir, la responsabilidad de los que pertenecen a ella; y hacer llegar a la Administración la urgencia de un cambio de estado de espíritu, que es el único que puede posibilitar un cambio de actitudes. En resumen, lo que se pretende es que el administrador, dentro de la órbita pública, no sea visto como un ser extraño, sino más bien como un «cliente».

El interesante artículo de Santolini termina con algunas interrogantes acerca del porvenir de los Comités de usuarios, que, para el autor, deberán ser continuamente renovados si aspiran a cumplir una función de crítica y de impulso en el seno de la Administración francesa.—G. H.

SÁNCHEZ DE LA TORRE, ANGEL: *Comentario al Fuero de los Españoles*. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1975, 886 pp.

*Sumario:* PRIMERA PARTE: A) Nociones introductorias: la evolución perfecta del orden jurídico. B) Los derechos humanos contenidos en el Fuero de los Españoles.—SEGUNDA PARTE: Los derechos individuales.—TERCERA PARTE: Derechos de la participación política. A) La participación en las funciones públicas de carácter representativo. B) Los restantes derechos cívico-políticos.—CUARTA PARTE: Derechos económicos y sociales.—QUINTA PARTE: Sentido, límites, garantías y recursos de protección de los derechos humanos reconocidos en el Fuero de los Españoles.—INDICE DE AUTORES.

El autor comienza con una exposición de la teoría de los derechos humanos, entendidos como libertades concretas del ser humano y como libertades fundamentales «en el doble sentido de que sin ellas se estrecha, se empequeñece o reduce prácticamente a nada la dignidad efectiva de la gente, y que cada libertad es de algún modo fundamento de las restantes».

Tras aludir a las concepciones tradicionales de los derechos humanos, Sánchez de la Torre formula de ellos la siguiente definición: «Son especificaciones de libertad que los seres humanos se atribuyen mutuamente, para procurar el desarrollo individual y para dar una forma de estabilidad progresiva al sistema social, mediante la limitación del despilfarro de talento y mediante la seguridad de una variedad creadora.» Y se

guidamente entra en el análisis de las formas en que los derechos humanos han recibido apoyo y consagración constitucional, con una referencia específica a la historia constitucional española; y en el estudio de las relaciones que se dan entre estos derechos y el orden público, cuando, en determinados casos, podemos decir que han de predominar los criterios del *orden* frente a los de la *libertad*.

Tras hacer algunas consideraciones sobre el problema de la efectiva vigencia de los derechos humanos dentro de cada ordenamiento jurídico determinado, el autor pasa a exponer la regulación de dichos derechos en el Fuero de los Españoles, iniciando su exposición con diferentes ideas acerca de la positivación de este Fuero y de las diversas interpretaciones que caben acerca de la «vigencia positiva» del mismo.

Más adelante, el autor estudia las facultades jurídico-políticas de Franco respecto a los derechos fundamentales, en cuanto que el poder carismático que poseyó el Caudillo entraña también, en el orden legislativo, la posibilidad de una «interpretación auténtica» de los textos legales, sean de rango ordinario o constitucional. Y traza unas breves puntualizaciones sobre el significado de los deberes que el Fuero recoge en su articulado, concluyendo Sánchez de la Torre que «la entidad legal de los deberes ciudadanos definidos en el Fuero de los Españoles no constituye una contraprestación mezquina, para poder el Estado sobrevalorar sus deberes en orden a la garantía ofrecida de las libertades fundamentales de los ciudadanos»;

tratándose más bien de concretar unas exigencias del hombre español, a fin de que éste sirva mejor a los ideales supremos de la patria.

Tras los capítulos iniciales, el autor pasa a desarrollar el contenido de los derechos reconocidos en el Fuero de los Españoles, siendo el primero de ellos el derecho a la personalidad jurídica, situado en el título preliminar del mencionado Fuero. Después aparecen descritos el derecho a la igualdad ante la ley, al respeto del honor personal y familiar, a la educación e instrucción, a la libertad de conciencia y de religión, al honor del servicio militar y al derecho de armas, a la indiscriminación legal en las prestaciones cívicas y, por último, a la legalidad en las prestaciones dinerarias.

Los anteriores derechos son agrupados dentro del grupo más general de «derechos individuales». Después de ellos se sitúan otros dos grupos, formado el primero por los que Sánchez de la Torre denomina «derechos de la participación política», con diversos planteamientos sobre el concepto de participación y de representación políticas en nuestro sistema, y el segundo, por los restantes «derechos civico-políticos», entre los que se citan el derecho a acceder a cargos políticos, las libertades de expresión e información, las libertades de secreto de correspondencia, de residencia y de domicilio, las libertades de reunión y de asociación, el derecho a la seguridad jurídica, a la seguridad individual mediante la legalidad jurídica, a la nacionalidad, el derecho de petición y, en último lugar, el derecho a la protección

del Estado a la estructura y fines familiares.

Otro ámbito de los derechos amparados en el Fuero de los Españoles lo constituyen los «derechos económicos y sociales», como son el derecho al trabajo, el salario suficiente y digno, a la seguridad económica mediante instituciones sociales, a la propiedad y a las garantías legales de la propiedad.

El libro termina con la exposición de los límites que pesan sobre el ejercicio de los derechos ya mencionados, al mismo tiempo que se aborda el tema de la legalidad de la excepcionalidad de restricciones que, en determinadas circunstancias, se pueden imponer sobre aquéllos, bien por aplicación, en el supuesto español, de la declaración del estado de excepción, bien por aplicación de la vigente Ley de Orden Público. Y cerrándose la obra que comentamos con el análisis de las acciones posibles para la protección y garantía de los derechos del Fuero a que nos venimos refiriendo, sin que falten referencias a los antecedentes españoles en la materia, así como a otros textos de carácter internacional actualmente vigentes.—G. H.

JUNOY, GONZALO: «La política de la Comunidad Económica Europea en materia de formación profesional», *Revista de Educación*, julio-agosto 1975, núm. 239, de la pág. 39 a 53.

*Sumario:* I. INTRODUCCIÓN. EL MARCO SOCIO-ECONÓMICO: 1. El empleo. 2. La mejora de las condiciones de trabajo y nivel de vida. 3. Participación de los interlocutores sociales en las de-

cisiones.—II. HACIA UNA POLÍTICA COMUNITARIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL: 1. Los primeros pasos. 2. Orientaciones para un programa de formación profesional. 3. Nuevo impulso a la política comunitaria de formación profesional.

El autor, profesor ayudante de Organización Político-Administrativa Internacional en la Universidad Complutense de Madrid, empieza señalando la idea capital de que la formación profesional dentro del Mercado Común es un sector que hay que situar dentro de la política social en general. Por eso, antes de exponer la actuación de la Comunidad Económica Europea en relación a la formación profesional, dibuja un panorama de la situación socioeconómica dentro de la misma con una muy especial referencia a los problemas del empleo en las naciones de Occidente. «En un año—escribe Junoy—, el número de desempleados aumentó en la Comunidad en un millón, para alcanzar a finales de 1974 el total de 3,5 millones, es decir, un 4,5 por 100 de la población activa.»

Las causas del desempleo son varias, tales como los cambios de la política comercial, la evolución monetaria internacional, el alza de los precios de las materias primas y la crisis energética. Ahora bien, cada vez resulta más evidente que los grandes problemas, tanto el del desempleo como el del desequilibrio de las balanzas de pagos, no se pueden afrontar con soluciones aisladas, sino a base de medidas conjuntas y debidamente coordinadas.

Pero al lado de las cuestiones económicas hay que alinear hoy

las de signo social que hacen referencia a la mejora de las condiciones de trabajo y del nivel de vida. Las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, la igualdad de retribución para los trabajadores de ambos sexos, la duración de la jornada laboral, la participación de los trabajadores, el medio ambiente, son, entre otras, algunas de las cuestiones que más preocupan a las sociedades occidentales y que al mismo tiempo están en el centro de las inquietudes de la Comunidad Económica Europea.

Dentro de este marco económico-social conviene situar la actitud comunitaria respecto a la formación profesional. La primera toma de conciencia hay que encontrarla en la decisión del Consejo de Ministros de la Comunidad (2 de abril de 1963), al formular los *principios generales sobre el desarrollo de una política común de formación profesional* y que los diferentes órganos de la CEE deberán tener en cuenta a la hora de elaborar sus respectivos programas de formación profesional. Y, con arreglo al principio cuarto de la decisión citada, se creaba un Comité consultivo, compuesto de representantes de los Gobiernos y de las organizaciones patronales y sindicales.

Al no producir la decisión de 1963 los resultados esperados, el mismo Consejo dictó, en julio de 1971, las *Orientaciones generales para la elaboración de un programa de actividades a nivel comunitario en materia de formación profesional*. Este documento afirma el carácter prioritario de la formación profesional en la política glo-

bal de la Comunidad y reconoce de modo explícito la correlación que existe entre la educación general y la formación profesional.

A partir de la conferencia de jefes de Gobierno en París, en octubre de 1972, la preocupación principal de la Comisión Europea, en el ámbito social, va a ser la redacción de un proyecto de programa de acción antes del 1 de enero de 1974 que sirva para dar cumplimiento a los acuerdos de París. Formando parte de este conjunto de medidas en materia social, y siguiendo las orientaciones generales del Consejo, la Comisión presentó a éste, a fines de 1972, un memorándum sobre las *Primeras medidas para la realización de una política común de formación profesional*.

Y cuando, a fines de 1973, la Comisión Europea presenta al Consejo de Ministros el programa global de acción social, los problemas de la formación profesional reciben en él un tratamiento decisivo, incorporándose nuevas medidas al mencionado memorándum. El 21 de enero de 1974, el Consejo aprueba el programa propuesto por la Comisión Europea en orden a la realización de una política común en materia de formación profesional. El programa aparece dividido en tres fases, y entre las medidas más sobresalientes figuran las que se orientan a la readaptación de los minusválidos.

La voluntad política del Consejo de Ministros de la CEE de llevar adelante la política común de formación profesional se manifiesta, especialmente, en una de las medidas más destacadas que la Co-

munidad ha tomado en aspectos sociales: la creación de un *Centro Europeo de Formación Profesional*, con sede en Berlín, para promover la formación profesional y la formación permanente a nivel comunitario.—V. M.

TOHARIA, JOSÉ JUAN: *El juez español. Un análisis sociológico*. Editorial Tecnos, Madrid, 1975, 260 pp.

*Sumario:* PRÓLOGO.—INTRODUCCIÓN.—PRIMERA PARTE. EL JUEZ ESPAÑOL. RASGOS BÁSICOS: Capítulo 1. El rol. Capítulo 2. La carrera. Capítulo 3. Origen social y geográfico. Capítulo 4. Entorno social. Capítulo 5. La mentalidad judicial (I): La concepción del juez ideal. Capítulo 6. La mentalidad judicial (II): La imagen pública y la privada; un intento interpretativo. Capítulo 7. La mentalidad judicial (y III): El juez español ante el jurado, el divorcio y las leyes forales.—SEGUNDA PARTE. EL MARCO DE LA ACTIVIDAD JUDICIAL: Capítulo 8. La estructura jurisdiccional. Capítulo 9. Desarrollo económico y función judicial. Capítulo 10. Justicia y política en la España actual.—APÉNDICES.—REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

El presente volumen constituye una versión resumida y selectiva de la tesis doctoral del autor en el Departamento de Sociología de la Universidad de Yale, de los Estados Unidos, dedicada al estudio de la judicatura en nuestro país.

José Juan Toharia, profesor de Sociología en la Universidad Autónoma de Madrid, se enfrenta a la interesante tarea de ofrecer una visión sociológica de nuestros jueces con el fin de investigar en

unas de las zonas de la realidad social que, como es la Administración de Justicia, más permanecen en la penumbra y a la que menos se han acercado hasta el momento los investigadores.

Por estos motivos, el libro viene a ser una aportación básica a la Sociología de nuestra Función pública, tan escasa de este tipo de trabajos que definan, desde un punto de vista científico, sus principales rasgos y características. La figura del juez es muy significativa en el contexto de la vida española; y de ahí el interés que comporta cuanto, desde un horizonte científico y responsable, se haga por conocerla y describirla con sentido de actualidad.

El trabajo de José Juan Toharia se basa en una encuesta realizada durante el curso 1971-1972, y cuyo cuestionario de preguntas figura precisamente al final de las páginas que noticiamos. En la elaboración de aquél, así como en la redacción de toda la tesis, han colaborado con el autor diversas personas, entre las que destaca la figura de Juan J. Linz, que la dirigió y orientó.

La obra es esencialmente de naturaleza sociológica, como el mismo autor reconoce en el prólogo con estas palabras: «La perspectiva general que informa el texto que aquí se ofrece es sociológica, no jurídica», añadiendo a renglón seguido que su intención no ha sido «hacer un libro sobre un tema jurídico con una perspectiva jurídica para uso exclusivo de juristas».

El contenido del libro se divide en dos partes. La primera, que

comprende un total de siete capítulos, aparece dedicada a contemplar los factores que pueden condicionar e influir en la actuación del juez; y entre los que se pueden mencionar el rol del juez tal como está normativamente definido, su trayectoria profesional desde que inicia la carrera hasta que alcanza las más altas metas de la misma, su origen social y geográfico, el ambiente social en que cumple su misión y su mentalidad, expresada en la concepción ideal que el propio juez se forma de sí mismo y en relación con otros grupos de la sociedad.

En cuanto a la segunda parte, señala Toharia en la introducción, «pretende ofrecer una panorámica del contexto institucional-estructural, político y socioeconómico en que los jueces han de desempeñar su tarea, a la vez que intenta establecer el grado en que ésta se ve afectada por dicho marco contextual». Tras analizar la estructura y funcionamiento de los tribunales ordinarios y especiales, el autor analiza, de una parte, el efecto que el desarrollo económico produce sobre las tasas de litigación ante los tribunales, y, de otra, esboza, arrancando de las inclinaciones de signo ideológico de los jueces, un modelo que pueda interpretar la situación de la Administración de Justicia en el esquema político de un régimen autoritario.

Resumiendo nuestra recensión, diremos que el libro de José Juan Toharia es una aportación importante, enriquecida con abundantes fichas, tablas y cuestionarios, que se aproxima a un sector tan ca-

racterizado de nuestra Función pública como es la judicatura. Por ello representa un camino e inauguramos, diríamos, una vía que debería seguirse con similar rigor científico respecto a otras áreas y parcelas de la burocracia pública española.—V. M.

ALLENSPACH, HEINZ: *El horario flexible*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1975, 68 pp.

*Sumario*: Introducción.—1. Definiciones.—2. Evolución del horario flexible.—3. Ventajas e inconvenientes del horario flexible.—4. Problemas especiales que plantea el horario flexible.—5. Conclusiones.—Bibliografía.

El autor, dirigente de la Unión Central de Asociaciones Patronales de Suiza y experto en la materia, expone en el libro toda la problemática básica que gira en torno a la implantación del horario flexible en las sociedades industriales modernas.

Para el autor, la consolidación del horario flexible es una cuestión importante que se vincula con las tendencias que buscan una humanización y racionalización del trabajo. En la introducción señala que representa «una dirección completamente nueva», que «ejerce una influencia irreversible sobre las relaciones entre el hombre y su trabajo» y que los conceptos y las ideas que inspiran el nuevo sistema «exceden con mucho el marco de la vida profesional».

Allenspach, tras indicar que la terminología en torno al tema va-

ría mucho de unas empresas a otras y después de analizar algunos términos como «duración del trabajo», «disposición del tiempo de trabajo» y otros más o menos usuales, sienta el principio fundamental de que «se trata de un sistema con arreglo al cual el trabajador está facultado en principio para disponer su tiempo de trabajo diario como le parezca y para fijarlo cada día por sí mismo», o, en otras palabras más concisas, lo que tipifica al horario flexible es «la libertad de distribuir cada día las horas que han de trabajarse».

Junto a esta idea predominante, el autor sitúa otras sugerencias sobre lo que llama «periodo de presencia obligatoria» por parte del trabajador en la empresa, «periodo de presencia opcional» y «amplitud» o tiempo durante el cual la empresa permanece abierta; así como sobre «horas trabajadas fuera de la empresa» «ausencias remuneradas» y «ausencias no remuneradas», con una alusión también al cómputo de las horas extraordinarias y a las formas de reglamentación de las mismas.

A continuación del capítulo en el que el autor expone conceptos y clarifica ideas, aparece el que estudia la evolución del horario flexible, siendo imposible decidir quién «inventó» esta forma de horario tal como se aplica en la actualidad. Sin embargo, podemos sostener que el horario flexible como sistema útil de distribución del tiempo laboral empezó a suscitar interés hacia el año 1967, pese a que con anterioridad pudieron existir experiencias que no alcanzaron una influencia digna

de mención. Alemania, Suiza y Francia han sido en Europa las naciones pioneras, mientras que en otros continentes merecen destacarse las empresas de los Estados Unidos, Australia, Canadá y Japón.

El tercer capítulo hace un balance de las ventajas que ofrece el horario flexible y de los inconvenientes que se le atribuyen. Pero, por encima de esta valoración positiva y negativa, es indiscutible que el horario flexible se apoya en unas actitudes mentales muy claras y concretas: del lado del patrono, reclama «el reconocimiento de la madurez mental y del libre albedrío del trabajador»; y del lado del trabajador, exige «lealtad, voluntad de colaborar y una clara conciencia de sus responsabilidades para con el conjunto de la empresa».

Pasando a la enumeración concreta, como ventajas de los trabajadores se mencionan «más libertad de acción», «supresión del control de puntualidad», «eliminación de los servicios gratuitos», «desaparición de los privilegios», «adaptación al ritmo de vida individual», «adaptación a circunstancias particulares», «mejor calidad del esparcimiento», «mejor integración social» y «mejor ambiente de trabajo». Y para la empresa son ventajas las siguientes: «aumento de la productividad», «reducción de la inestabilidad del personal», «menos tiempo muerto y menos horas extraordinarias», «menos tiempo para la puesta en marcha», «disminución del absentismo de breve duración», «los trabajadores asumen el riesgo de ciertas pérdidas de tiempo», «créd-

ditos de horas» y «buena organización de la empresa». Y, como derivación lógica de lo anterior, el horario flexible también desencadena una serie de ventajas que tienden a incrementar el rendimiento de todo el aparato económico y determina para el conjunto de la sociedad otros diversos beneficios (reducción de accidentes de tráfico, reducción de la inestabilidad del personal, incremento de las reservas potenciales de mano de obra, etc.).

Al lado de estas ventajas, importa también situar los inconvenientes a los que el autor se refiere con menor detalle y extensión, sin duda porque son de menor entidad, sobre todo en lo que afecta al trabajador, que las ventajas acabadas de describir.

Los problemas más singulares que se crean con el horario flexible son objeto de estudio en el cuarto capítulo. Tales problemas son: primero, la necesidad de organizar todo el trabajo para acompararlo al sistema del horario flexible, lo que conduce al tema de determinar cuáles son las empresas y cuáles no las adecuadas para implantarlo; segundo, la regulación del trabajo por turnos en los casos en que exista; tercero, el registro de las horas de trabajo, «uno de los problemas más delicados que plantea el horario flexible», y cuarto, la introducción de éste, que ha de hacerse cumpliendo ciertos requisitos y actuando con prudencia.

En las conclusiones, Allenspach, que a lo largo del libro ha expuesto diversos ejemplos de aplicación del horario flexible con mención de reglamentos de empresas sui-

zas que lo han aceptado, se muestra netamente optimista, y buena prueba de la bondad del sistema es que «los trabajadores que se benefician actualmente de él no desean retornar al sistema antiguo, caracterizado por una distribución rígida e invariable de las horas de trabajo». Y la realidad es que, según el autor, en el campo de la política social y de las mejoras y ensayos relacionados con ella, ninguna innovación ha logrado captar tan ampliamente la atención de los interesados como ésta del horario flexible en el funcionamiento de las empresas.—V. M.

GARCÍA ECHEVARRÍA, SANTIAGO: «Problemas actuales de la dirección de la empresa española y su interdependencia con la estructura financiera.» *Revista Alta Dirección*, septiembre-octubre 1975, número 63, pp. 535-544.

*Sumario*: I. Planteamiento.—II. La dirección empresarial y la financiación.—III. Condiciones que deben darse para la utilización de la financiación como instrumento coordinador de la dirección empresarial.—IV. Situación de la empresa española para la incorporación de las modernas técnicas de dirección.—V. Resumen.

El autor, catedrático de Política Económica de la Universidad Autónoma de Barcelona, empieza distinguiendo, en la concepción empresarial, el campo real o de los bienes y el campo formal o financiero. Ambos campos son importantes en la gestión de la empresa y «la actuación conjunta de ambos campos cuando persiguen el objetivo de la rentabilidad global de

la empresa, y no la de sus correspondientes sectores singulares, es la que interesa a la Dirección empresarial».

En la dirección de la empresa, sin duda, es importante la creatividad en el campo del producto, pero más importante todavía es la creatividad en el campo del factor dispositivo, por medio de la implantación de nuevas técnicas directivas, sistemas de planificación operativos, organizaciones que sean eficaces, una adecuada coordinación interna y una apropiada coordinación con el entorno en que la empresa actúa, se desenvuelve e influye.

Dentro de los más modernos métodos de dirección, la planificación financiera ocupa un puesto predominante en lo que se refiere a la coordinación dentro del ámbito empresarial. Dentro del sector financiero, en cuanto elemento coordinador entre los diversos sectores parciales de la empresa y la empresa como una unidad, se deben considerar tres aspectos cuales son: la inflación que «significa una variación de la unidad de medida en la que se mide tanto la utilización de los recursos como los resultados de la actividad»; en segundo lugar, la organización financiera de la empresa, cuya importancia es evidente, desde el momento mismo en que el responsable financiero es la segunda instancia dentro de la empresa, a continuación del director general, y, en tercer lugar, la estructura de capital.

Tras estas consideraciones, el autor expone un punto de vista que es conveniente reflejar con sus propias palabras, al hablar

precisamente de nuestras empresas en lo que afecta a la incorporación, en las mismas, de las más novedosas y recientes técnicas de dirección. «La dirección de la empresa española —escribe— se encuentra en una situación que plantea urgir la implantación de sistemas modernos de dirección. En la empresa española los problemas de costes no han preocupado y los problemas financieros coyunturalmente. Puede decirse que en todo el proceso de industrialización del país la empresa española ha vivido en unas circunstancias tan protectoras, unas de las veces, y otras veces en situaciones especiales que le han hecho no sentir la necesidad de revisar sus planteamientos de la dirección». Sólo a partir de los años sesenta se inicia un cambio de situación y empiezan a surgir las Sociedades de asesoramiento, mientras que, en lo que va de los años setenta, la preocupación se ha concentrado en cuestiones parciales, como son el *marketing*, la financiación, el personal, como sectores prioritarios impuestos por las circunstancias de los mercados en los que la empresa se proyecta.

El retraso denunciado se da no sólo en las pequeñas y medianas empresas, sino también en las grandes. En definitiva, en lo que se ha conseguido en el campo de la dirección destaca la actuación en el plano del circuito real de bienes, la introducción de técnicas y procedimientos modernos en el área de la producción y los mercados. Sin embargo, falta una buena política de personal, falta una ajustada gestión de la dotación con inversiones y de los elementos de producción y, también, es insa-

tisfactoria la dirección financiera entendida en su sentido amplio y verdadero.

Después de aludir a las «causas retardantes» de la modernización de los sistemas de dirección que el autor identifica como la estructura financiera de la empresa española y los sistemas de financiación de nuestro país junto a la gran incidencia de la financiación, y tras estudiar la situación de estructura financiera de las grandes empresas por un lado y de las medianas y pequeñas por otro, García Echevarría formula algunas conclusiones finales a modo de resumen de su aportación. Veamos brevemente las más significativas.

A su juicio, las concepciones de la empresa española en el ámbito de la dirección están desfasadas respecto a las vigentes hoy en los países más industrializados. Las causas de este fenómeno son diversas y complejas, pero una de las más decisivas es la estructura financiera de la empresa y el propio sistema financiero en que se mueve. En los próximos cinco años ha de avanzarse necesariamente en estas cuestiones; impulsados por la ley de la competencia nacional e internacional. Ha empeorado gravemente el grado de endeudamiento de nuestras empresas, con lo que se incrementa el componente especulativo y se delimita sus posibilidades de crecimiento. Y, finalmente, del éxito o del fracaso, del mayor o menor tiempo que dure este empeño reformador de nuestras empresas, va a depender la competitividad de nuestra economía así como su impacto como factor estabilizador en el marco de la sociedad.—M. G.

Craven-Bartle, Fernando: «La semana laboral en España y en la C. E. E.» *Revista Alta Dirección*, septiembre-octubre 1975, número 63, pp. 567-572.

El autor, vocal de la Asociación Cristiana de Dirigentes y director de MERKSA, ofrece en este trabajo una serie de tablas a través de las cuales establece un estado comparativo entre la semana laboral en nuestro país y en los países de la Comunidad Económica Europea; sin perjuicio de que, al hilo de este tema básico en su exposición, toque otras cuestiones más o menos colaterales y relacionadas con el mismo.

Así, la primera tabla se refiere a la distribución media del gasto familiar en España y en la Comunidad Económica Europea. De esta tabla se deduce que, entre nosotros, mientras en un período de quince años que van desde 1958 a 1973 los Gastos de Alimentación han pasado de ocupar el 53,3 por 100 del presupuesto familiar a tan sólo el 40 por 100 en el año últimamente citado, en otro tipo de gastos, tales como los de Vestido-Calzado, se mantiene un equilibrio porcentual; aumentando, por el contrario, los Gastos de Casa (luz, gas, muebles, electrodomésticos, etcétera) y sobre todo los Gastos Diversos (enseñanza, etc.) y en Vacaciones.

La tabla siguiente se relaciona con una exposición del poder adquisitivo del salario en 1972 (horas trabajo), resultando que el Producto Nacional Bruto por habitante es, en España, el más bajo de Europa. Sin embargo, el autor, para llegar a una mejor comprensión

de las demás cifras de la tabla citada, presenta otra en la que establece una ponderación 100 que sitúa los productos alimenticios en el 40 por 100, el vestido en el 13,5 por 100, etc. Pues bien, esta ponderación conduce a unos valores finales que, situados en un orden decreciente en una nueva tabla, colocan a nuestro país en el último lugar, comparativamente hablando. «Con un PNB en el año estudiado, 1972 —afirma Craven-Bartle—, de tan sólo 1.478 dólares, necesitamos trabajar 100 horas para comprar lo mismo que en Dinamarca, con 98,2 horas, o en Holanda con 71,5 horas, cuando en Dinamarca el PNB ascendía a 3.889 dólares per cápita, por lo que se disponía de un 163 por 100 más para dedicar a otros gastos y al ahorro, inversiones, etc., y en Holanda ascendía a 3.193 dólares per cápita.»

Las comparaciones hechas entre España y los otros países conducen a una importante conclusión: hemos progresado mucho, pero aún nos hayamos muy distantes de dichos países en lo que a desarrollo y bienestar se refiere. Por eso, el autor escribe que «el tiempo ha transcurrido desde las cifras comparativas de 1972, y si hoy nuestro PNB rebasa los 2.000 dólares per cápita, varios de los países de la CEE rebasaron ampliamente los 5.000, por lo que la validez comparativa de este estudio subsiste».

Una nueva tabla enumera la media de horas trabajadas y mientras ésta es de 41 horas semanales en los países del Mercado Común, en España es de 44 horas, «es decir, sólo un 7,3 por 100 más para intentar alcanzar la posición eco-

nómica de aquellos países». Sin embargo, de un modo un tanto paradójico, nosotros aventajamos a los europeos en el número de días de vacaciones, ya que el promedio en España es de 20 días y en algunos sectores de 25 días al año, mientras en el Mercado Común era en 1973 de 18,69 días, si bien este promedio ha mejorado en 1974 y 1975. Y, por lo que respecta a los días festivos, «nos llevamos la palma»; y así lo demuestra el autor con una estadística referida a Barcelona en la que se advierte que esta ciudad disfruta de 20,5 días festivos al año, pero en la Comunidad Europea el promedio tan sólo llega a 9,31 días festivos. Y «si a esto añadimos la jornada intensiva —escribe el autor— ..., observaremos entonces que en los aspectos del horario estamos más adelantados social que económicamente».

Las dos tablas siguientes presentan un panorama de las horas anuales trabajadas (deduciendo vacaciones y festivos) y el cuadro final decreciente del PNB comparado con horas trabajadas. En la primera de estas tablas, se comprueba que España, contando con 45 horas semanales de trabajo, trabaja 2.016 horas anuales, pero Alemania, por ejemplo, solamente trabaja 1.796 y Luxemburgo nos supera con 2.048. Por su parte, la segunda tabla de las mencionadas más arriba nos demuestra que España necesitaría trabajar, teóricamente hablando, 4.139 horas anuales para conseguir el PNB que es la media del que se da en la Comunidad Económica Europea (3.208 dólares), lo que es de todo punto imposible de llevar a efecto.

Ello nos viene a demostrar que, aunque nuestra media de horas anuales trabajadas, 2.016, supera en 109 a la media de los países comunitarios, aún estamos muy distantes de poder confiar en la reducción de las jornadas de trabajo. De ahí que «la filosofía ético-social debería dirigirse hoy por hoy y durante un mínimo de tres años —sostiene Craven-Bartle—, sólo hacia los aumentos salariales y tecnológicos y no hacia la reducción de horas».

La última tabla es un resumen de las cuatro anteriores y no hace más que ratificar lo que se ha venido desarrollando con anterioridad.

El trabajo finaliza con unas breves consideraciones sobre las «fiestas intrasemanales». En Italia, por ejemplo, cada «puente» representa una pérdida de unos 160.000 millones de liras, lo que, multiplicado por los festivos que no coincidían con un domingo, suponía una pérdida de 1.920.000 millones de liras, o sea de 165.120 millones de pesetas. A la vista de estos datos, el autor sugiere que se trasladen al domingo los 13,5 días festivos recuperables, en cuyo caso no habría que recuperarlos; trasladando a su vez a los lunes las siete fiestas restantes no recuperables.—M. G.

ALVAREZ PASTOR, DANIEL, y EGUIDAZU, FERNANDO: *Control de cambios. El régimen jurídico de las transacciones con el extranjero*. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1975, 1.210 pp.

Sumario: Capítulo I. Marco legal de control de cambios en España.—Capítulo II. Legislación de delitos mo-

netarios.—Capítulo III. Organización administrativa.—Capítulo IV. La convertibilidad de la peseta. Cuenta A y B.—Capítulo V. Otras cuentas extranjeras de pesetas.—Capítulo VI. Operaciones en divisas.—Capítulo VII. Movimientos físicos de billetes y otros instrumentos de giro o crédito.—Capítulo VIII. Operaciones en divisas a plazo.—Capítulo IX. Las cuentas extranjeras en divisas convertibles.—Capítulo X. Control de los cobros y los pagos del y al extranjero.—Capítulo XI. Pagos por importaciones de mercancías.—Capítulo XII. Cobros por exportaciones de mercancías.—Capítulo XIII. Operaciones comerciales de naturaleza especial.—Capítulo XIV. Préstamos vinculados al comercio exterior.—Capítulo XV. Operaciones financieras.—Capítulo XVI. Transacciones invisibles corrientes.—Capítulo XVII. Asistencia técnica y contratos de obras.—Capítulo XVIII. Régimen de seguros.—Capítulo XIX. Inversiones extranjeras.—Apéndice I. Organización administrativa.—Apéndice II. Legislación sobre control de cambios.—Apéndice III. Compendio de legislación.—Addendum.

Los autores, Alvarez Pastor y Eguidazu, especialistas en el tema que abordan en su libro, presentan en las páginas de éste toda la problemática que gira en torno al control de cambios en nuestro país. En el preámbulo que encabeza la publicación, reconocen que «la legislación española sobre moneda extranjera y sobre cobros y pagos del y al exterior no ha sido objeto de una literatura doctrinal excesivamente abundante»; de ahí su empeño en dar a conocer a las personas interesadas todo lo relacionado con el control de cambios, tal como está configurado en nuestra legislación.

El prólogo de Francisco Lucas

Fernández sirve de pórtico, y en él su autor resalta lo que, a su juicio, son los principales aciertos del libro que valora como «un verdadero tratado teórico-práctico sobre el control de cambios». Para Lucas Fernández, merecen subrayarse algunos de los temas analizados, como son la eficacia o ineficacia de los actos o negocios realizados sin autorización administrativa, la exposición de la legislación sobre inversiones extranjeras en España y los problemas que se derivan, en el orden económico jurídico, del control de cambios.

Sería tarea difícil de realizar el referirse aquí a todos y cada uno de los aspectos que el libro contempla a lo largo de las mil doscientas páginas que lo componen. Sin embargo, conviene dejar constancia de que el análisis hecho por los autores es panorámico, ya que tocan las vertientes económica, jurídica, organizativa, financiera, en un afán de ofrecer una visión total de las diversas materias sobre las que proyectan su exposición. Explicaciones concretas sobre el concepto de «residente» y «no residente», la validez de los negocios jurídicos realizados en infracción de las normas cambiarias, el concepto de convertibilidad, las cuentas de ahorro del emigrante, la organización del mercado de divisas, la financiación de las importaciones y las exportaciones, los pagos por asistencia técnica y transferencia de tecnología y las inversiones españolas en extranjeros, son entre otras algunas de las más destacadas y dignas de mención.

Sólo queda por añadir que la

obra hace continua referencia a la legislación del Derecho Comparado y remite también a las normas elaboradas por la OCDE. Y sin que falten alusiones muy abundantes a las circulares del IEME (ya extinguido) por cuanto que «nuestro sistema de control de cambios se sirve frecuentemente de las normas de procedimiento para regular las condiciones de liberalización de las transacciones».—M. G.

FUENTES QUINTANA, ENRIQUE: «Los principios de la imposición española y los problemas de su reforma», *Información Comercial Española* núm. 501, mayo 1975, pp. 19-28.

El presente trabajo, reproducido en *Información Comercial Española*, es el texto del discurso pronunciado por el profesor Fuentes Quintana, con motivo de su ingreso en la Academia de Ciencias Morales y Políticas.

El autor, tras unas palabras protocolarias, empieza justificando el por qué de su elección del tema objeto de su disertación, que es «problema convertido en invariable acompañante de la historia financiera española contemporánea y es fundamental causante de sus más graves males». La cuestión de la reforma impositiva en España es tema permanente entre nosotros y para abordarla, a juicio de Fuentes Quintana, es preciso hacerse tres preguntas: ¿cuáles son los principios que respaldan el reparto de la imposición española y que justifican su continuidad?; ¿cuáles son los defectos más sobresalientes de nuestro sistema fiscal que sirven para sostener la con-

tinuidad y coincidencia de juicios y opiniones adversas?, y ¿cuál es el significado que debe darse a una verdadera reforma impositiva y cuáles son los principios que han de informarla?

Respondiendo a cada una de estas interrogantes, el autor, refiriéndose a los principios a los que responde la distribución de la carga tributaria en España, señala que, de acuerdo con el estilo tributario *mediterráneo*, hay un claro predominio de la imposición sobre el gasto respecto a la imposición sobre la renta y los beneficios. Y más concretamente, esta orientación de tipo general se proyecta entre nosotros en la vigencia de cuatro principios adicionales, como son la preferencia de nuestra Hacienda por los impuestos sobre consumos específicos frente al impuesto general; la elección, dentro del impuesto general, del impuesto *múltiple y en cascada*; la relevante presencia de la *imposición de producto*, y el papel decisivo cumplido por el impuesto sobre transmisiones patrimoniales intervivos y actos jurídicos documentados. No obstante, la enumeración de estos principios no agota las características de nuestra estructura fiscal, ya que además deben tenerse en cuenta «los principios a los que ajusta su organización la Administración fiscal y los principios que condicionan el *funcionamiento* del sistema tributario deben completar la descripción de la estructura impositiva española».

En todo caso, conviene recordar que la vigencia continuada de todos estos principios no es puramente casual, sino que es la consecuencia de la conjunción de

dos ideologías fiscales, la *moderada* y la *conservadora*, que «gobiernan aún el timón de la Hacienda de España y dirigen el reparto de sus impuestos en el Estado intervencionista de nuestros días». Y la circunstancia de que los principios citados sigan actuando hoy como ayer no es tampoco «un hecho gratuito», desde el momento mismo que su influencia en el sistema tributario se ha hecho a costa de impedir que éste cumpla las tres funciones claves que exigen las sociedades modernas: la función *financiera* para obtener recursos suficientes para atender a los servicios públicos; la función *económica* para favorecer la economía de un país e impulsar su desarrollo, y la función *político-social* para repartir la carga tributaria equitativamente a fin de disminuir las diferencias de renta y riqueza. «Las graves deficiencias que la imposición española presenta para desempeñar esas tres funciones básicas—escribe Fuentes Quintana—son las que conceden su motivado fundamento a los reiterados intentos de reforma fiscal.»

La realidad es que la reforma fiscal entre nosotros es hoy «un problema permanentemente abierto» que exige clarificación del lenguaje, fijación del *fin* a cumplir, determinación del *medio* a utilizar y concreción del *proceso* a seguir en un doble aspecto: *político y técnico*.

En el aspecto político, el defecto principal de la reforma fiscal es «la falta de un gran debate público nacional sobre los principios de la imposición», ya que, por el contrario, ha predominado el se-

creto en los cambios propuestos, la presión de los intereses en juego hacia aspectos muy concretos de la regulación de ciertos impuestos y la polarización de las discusiones más hacia las figuras impositivas que hacia los principios orientadores del sistema tributario.

Y en cuanto al aspecto más bien técnico, «el hilo conductor de la reforma debe ser aquí el atender y facilitar a través de los cambios fiscales las necesidades evolutivas de la estructura social y económica del país». A su vez, este principio general se diversifica en los que Fuentes Quintana denomina «escenarios en los que debe actuar una política de reforma tributaria», y que, a su juicio, son los siguientes: 1) Respuesta al para qué de la reforma impositiva; 2) Adecuada composición del sistema tributario; 3) Reforma de la Administración tributaria; 4) Conocimiento del contribuyente; 5) Conocimiento de la capacidad de gravar, y 6) Dimensión temporal de la reforma.

La importancia del tema es tal que, según la tesis del autor, «reformar los principios de la imposición española constituye una tarea inaplazable si se desea edificar una sociedad más abierta, más dinámica y más justa».—M. G.

GIRAUD, CATHERINE: «La formación profesional permanente en Francia. Situación actual y reformas previstas», *Revista de Educación*, julio-agosto 1975, núm. 239, páginas 88-97.

Sumario: I. LAS INSTITUCIONES: A) El derecho a la formación. B) Las rela-

ciones entre los diferentes grupos sociales. C) Una política ampliamente descentralizada. D) La distribución de funciones entre el Estado y las organizaciones profesionales.—II. BALANCE: A) Los objetivos de la formación profesional: 1. Respuesta a los imperativos económicos. 2. Las finalidades sociales. B) Formación profesional y convenios permanentes.—III. ORIENTACIONES 1975: A) Distribución de funciones. B) Operación jóvenes.—IV. PERSPECTIVAS.

Entre los temas más actuales en el campo de la educación está el de la formación permanente o continuada. Catherine Giraud, directora del Programa de la Secretaría de Estado para la Formación Profesional francesa, traza un cuadro de las actuaciones puestas en marcha en Francia para mejorar la formación profesional de los trabajadores.

El convenio paritario de 9 de julio de 1970 y la Ley de 16 de julio del año siguiente son el origen de las instituciones que hoy atienden a la formación profesional continuada. De dicho convenio y de la Ley ha surgido el derecho de los trabajadores a disfrutar de licencias por razón de estudios, cuando cumplan determinados requisitos; siendo el tiempo autorizado de un año si se trata de cursos a tiempo completo y de mil doscientas horas si son a tiempo parcial.

Todo el conjunto de normas se apoya sobre un amplio acuerdo a todos los niveles y que arranca desde los comités de empresa hasta un Consejo Nacional, pasando por comisiones paritarias a nivel regional o nacional. Por su parte, un comité interministerial, presi-

dido por el primer ministro, determina las grandes opciones políticas a seguir, pero es a los 21 comités regionales, «auténticos órganos decisores», a los que incumbe asegurar la correlación que debe darse entre las perspectivas de empleo y la evolución de la formación de los asalariados. «Esta descentralización—escribe Catherine Giraud—permite un análisis más cercano a la realidad de los muy diversos problemas de la formación y el empleo y la puesta en marcha de soluciones acordes con las necesidades reales de los trabajadores.»

Las funciones a cumplir se realizan por el Estado y por las empresas. A éstas les incumbe asumir obligaciones financieras, ya que la Ley del 71 impone a todo empresario con más de 10 asalariados una participación en la financiación de la formación profesional permanente, así como otras de tipo legal y contractual. Por su lado, el Estado, a través de convenios, participa en los gastos de funcionamiento y perfeccionamiento de los centros de formación, y también en el pago de las cantidades que perciben los cursillistas.

La formación profesional permanente atiende a un doble objetivo. Está el objetivo consistente en dar respuesta a los imperativos económicos de cada coyuntura, de forma que el trabajador se pueda enfrentar con posibilidades crecientes de éxito a la evolución de la economía; y, en este sentido, el balance de la formación permanente ha sido positivo, ya que, en 1973, sobre 21 millones de per-

sonas activas, más de dos millones se han beneficiado de 260 millones de horas lectivas, habiendo dedicado las empresas 3.400 millones de francos a la formación, lo que representa el 1,45 del total de los salarios, y siendo la aportación del Estado de 2.000 millones de francos.

El otro objetivo, de signo social, es el de ofrecer a los trabajadores una posibilidad verdadera de promoción o de mejorar sus oportunidades de inserción en la vida profesional. Así, en 1973, cerca de 420.000 cursillistas, o sea el 45 por 100 del total, han seguido cursos de formación para obtener una cualificación de nivel V y VI; un 18 por 100 de los cursillistas se beneficiaron de la ayuda del Estado para seguir cursos de promoción de larga duración; un 12 por 100 asistieron a cursos de promoción social, y, por su parte, un 13 por 100 de los trabajadores se beneficiaron de las actividades de formación, financiadas mediante la participación de las empresas, siguiendo cursos de promoción. Y en cuanto a las mujeres, más de 250.000 han realizado cursos de formación profesional y también se han beneficiado en 1973 unos 20.000 emigrantes.

Para 1975, el primer ministro anunció en una Circular de 20 de febrero las orientaciones a seguir, distribuyendo las funciones a cumplir por el Estado y las que recaen sobre las empresas y las organizaciones profesionales. Destaca especialmente como objetivo para 1975 la llamada «Operación jóvenes», que pretende ayudar a los jóvenes que no encuentran empleo

a conseguir los medios que les permitan, bien incorporarse a la vida profesional, bien seguir una formación tipo aprendizaje o una formación profesional permanente. Son beneficiarios de esta operación los jóvenes comprendidos entre dieciséis y veinte años, sin contrato y que han abandonado sus estudios a partir de 1973-1974.

Finalmente, sobre las perspectivas de la formación profesional permanente, si se quiere mejorarla, será preciso reforzar los dispositivos en el seno de las comisiones paritarias y actualizar los modos de gestión.—S. E.

NÚÑEZ LAGOS, FRANCISCO: *El control administrativo sobre entidades de Crédito y Ahorro privado*. Separata del volumen VII, fascículo 3.º, julio-septiembre 1975, del Boletín de Documentación del Fondo para la Investigación Económica y Social. Confederación Española de Cajas de Ahorro, Madrid, 14 pp.

*Sumario:* A) LAS AUTORIZACIONES ADMINISTRATIVAS: I. Exposición general: a) Legislación reguladora. b) Organización competente. 2. Naturaleza y significado de la autorización. a) La autorización administrativa como requisito indispensable para el ejercicio de la actividad. b) Naturaleza jurídica de esta autorización.—c) Especial interés de la conexión entre la autorización y la inscripción general.— B) LA INSCRIPCIÓN EN UN REGISTRO ADMINISTRATIVO: 1. Exposición general. Legislación reguladora. a) Antecedentes históricos del Registro de Bancos y Banqueros. b) Antecedentes históricos del Registro de Cajas de Ahorros. c) Antecedentes históricos del Registro de Cooperativas de Crédito.

2. Organización competente. 3. Naturaleza y efectos de la inscripción registral: a) Carácter determinante de la autorización respecto a la inscripción registral. b) Nacimiento del derecho a ejercer actividades de crédito. c) Relación existente entre el Banco de España y las entidades inscritas en el Registro.

El presente trabajo estudia, como el mismo autor puntualiza en el comienzo del mismo, el control que el Gobierno, el Ministerio de Hacienda y el Banco de España, cada uno dentro de la órbita de sus respectivas competencias, ejercen sobre las Entidades de Crédito y Ahorro privado, con especial referencia a los actos administrativos en los que se plasma esta actividad de control.

Núñez Lagos, letrado-instructor de Entidades de Crédito y Ahorro del Banco de España, divide su estudio en dos partes, relacionadas entre sí. En la Primera, analiza el tema de las autorizaciones administrativas para el ejercicio legal de actividades y funciones crediticias, partiendo de la distinción entre autorización y concesión, si bien es preciso contar con la existencia de diversos actos administrativos que participan tanto de la autorización como de la concesión o que, al menos, presentan un carácter híbrido y ambiguo.

Más adelante, dentro de este mismo campo expositivo, alude a la legislación aplicable como a la organización competente para otorgar estas autorizaciones crediticias, distinguiendo al respecto, al igual que en otras fases de su trabajo, entre Bancos, Cajas de Ahorro y Cooperativas de Créditos.

En todos los casos, el expediente de autorización de cada una de estas entidades se abre e instruye en el Banco de España, que, una vez que se han cumplido los respectivos requisitos, lo remite al Ministerio de Hacienda, dentro del cual es la Dirección General de Política Financiera quien resuelve y adopta la decisión que corresponda; si bien hay una excepción a este procedimiento, por cuanto que, si se trata de Cooperativas de Créditos, el órgano decisor no es el Ministerio citado, sino el propio Banco de España.

La primera parte termina con el desarrollo de la posición personal del actor sobre el significado y naturaleza de las autorizaciones. En cuanto al carácter de ésta, considera que, una vez otorgadas, las entidades autorizadas pasan a ser controladas y fiscalizadas por la Administración, dependiendo de ella de manera permanente y continuada. Y en lo que atañe a su naturaleza jurídica, Núñez Lagos sostiene textualmente que «la autorización para crear cualquiera de los tres tipos de Entidades de Crédito y Ahorro será siempre discrecional», susceptible de recurrirse la resolución denegatoria.

La Segunda Parte, relativa al estudio de la inscripción en un Registro administrativo, se inicia con unos antecedentes históricos del Registro de Bancos y Banqueros, del Registro de Cajas de Ahorro y del Registro de Cooperativas de Créditos, siendo rasgo común de las Entidades de Crédito y Ahorro privados, con excepción de la Caja Postal, su inscripción en los Registros administrativos

que funcionan en el Banco de España.

Esta inscripción es consecuencia lógica y natural de la autorización, de forma que, concedida ésta, se procederá a verificar aquélla. Además, la inscripción determina el nacimiento de un peculiar *status* jurídico-administrativo de las Entidades de Crédito y Ahorro con relación a la Administración, que el autor compara al *status* jurídico del funcionario respecto al ente público al que pertenece. Por eso, el autor escribe que «existe un *status* jurídico, que produce relaciones jurídicas de sujeción, para las entidades de las que nos venimos ocupando», aunque es preciso tener en cuenta que si estas relaciones producen un sometimiento de tales entidades a la Administración a la vez dan como fruto, también, una defensa y una ayuda por parte de ésta que debe defender el nombre de las entidades y acudir en su ayuda cuando la demanden al Banco de España.

La Segunda Parte, y a su vez el trabajo, finalizan con la mención de las autorizaciones para actividades concretas, como pueden ser para el nacimiento, expansión y cambio de sucursales; la defensa de la denominación correspondiente; la ampliación de capitales, y otras actividades de muy diversa índole.—S. E.

MORRIS, WILLIAM T.: *Ciencia de la Administración*, Editorial «El Ateneo», Buenos Aires, 1974, 299 páginas.

Sumario: PRÓLOGO.—PREFACIO.—PARTE I: LA BASE LÓGICA DEL APRENDIZAJE

Y DE LA DECISIÓN: 1. Administración y ciencia. 2. Decisión lógica y psicológica. 3. Experiencia y aprendizaje de la administración. 4. Escalas de preferencia. 5. Decisión administrativa consistente. 6. Variables aleatorias.—PARTE II: APLICACIONES: 7. Planeamiento de la inversión capital. 8. Decisiones de inventario y conexas. 9. Decisiones de licitación. 10. Aprendizaje en sistemas de datos binarios. 11. Dinámica secuencial. 12. Consideración de la organización.—PARTE III: PROBLEMAS PROFESIONALES DE LA CIENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN: 13. Construcción de modelos. 14. La intuición en la administración y en la ciencia. 15. Implantación.—APÉNDICES.

Como señala el autor del prólogo, el profesor Pedro Pavesi, este libro «se inscribe dentro del marco de la Teoría de la Decisión», un campo en el que los hombres de hoy apenas hemos superado aún las teorías de un Galileo o de un Leonardo de Vinci; si bien es presumible que, dados los adelantos de los últimos años, pronto se recupere el tiempo perdido y se avance con idéntica velocidad a la de otros campos de la investigación y de la ciencia.

La obra pretende un doble objetivo. Por un lado, como el mismo Morris manifiesta, quiere brindar un panorama de lo que es y de lo que significa la ciencia de la administración, entendida como la que busca optimizar los resultados de la organización o de la empresa mediante un proceso de aprendizaje y adaptación; y por otro, aspira a examinar las posibilidades que existen de apelar a la llamada lógica bayesiana como camino «para proyectar una idea fundamental entre alguna de

las diversas ideas sobre la ciencia de la administración».

La obra de Morris, profesor de Ingeniería Industrial en la Universidad del Estado de Ohio, tiene una Primera Parte en la que se exponen diversas ideas en relación con la ciencia de la administración, el aprendizaje de ésta, el valor de la información y los niveles de incertidumbre en que se mueve la persona llamada a decidir. La Segunda Parte aborda los problemas derivados de la formulación de planes de inversión, de la determinación del nivel de inventario frente a una demanda incierta, de las ofertas a presentar para un contrato determinado frente a ciertas fuentes de incertidumbre y de la aplicación de la dinámica secuencial a varias áreas de interés administrativo. La Tercera y última Parte se dedica al estudio de la intuición en la medida en que concierne a los esfuerzos para construir modelos; a la clarificación de la noción de intuición y de su papel en la ciencia de la administración y en la dirección de empresas y organizaciones, y las implicaciones que provoca la implementación de los resultados de la ciencia de la administración en la conformación y en el comportamiento de cada organización o firma comercial.

El libro de Morris, complejo en algunos de sus capítulos, resulta en principio un instrumento válido de conocimiento, lo mismo para el investigador que para el principiante, y de su lectura puede extraerse una conclusión: la de que la ciencia de la administración precisa igualmente de las matemáticas y de las ciencias del

comportamiento. Sólo, mediante la conjunción de ambas, podrá llegarse a la creación de una verdadera ciencia de la administración, en el sentido en que el autor maneja esta expresión.—S. E.

HAUWEL, CLAUDE: *Techniques d'analyse des travaux administratifs*, Les Editions d'Organisation, París, 1974, 208 pp., 9.ª edición.

**Sumario:** INTRODUCCIÓN.—PRÓLOGO.—PRIMERA PARTE. GENERALIDADES: Capítulo 1. La evolución del fenómeno administrativo. Capítulo 2. La organización administrativa de la empresa.—SEGUNDA PARTE. EL MÉTODO Y SUS INSTRUMENTOS: Capítulo 3. Ideas previas al estudio. 1.ª etapa: plantear el problema. Capítulo 4. 2.ª etapa: analizar el método actual. Generalidades. Los análisis globales. Capítulo 5. 2.ª etapa: analizar el método actual. Los análisis cualitativos. Capítulo 6. 2.ª etapa: analizar el método actual. Los análisis cuantitativos. Capítulo 7. 3.ª etapa: criticar el método. Capítulo 8. 1.ª parte. 4.ª etapa. Documentarse. 2.ª parte. 5.ª etapa: Construir un nuevo método. Capítulo 9. Condiciones de aplicación. 6.ª etapa: presenta el proyecto. 7.ª etapa: experimentar el nuevo método. 8.ª etapa: puesta en práctica del nuevo método. 9.ª etapa: controlar la aplicación.—CONCLUSIÓN.—ANEXOS.—BIBLIOGRAFÍA.

Este libro, escrito por Claude Hauwel, ingeniero en organización, se enfrenta con la problemática de las empresas actuales ante el hecho de la importancia creciente que, en el seno de las mismas, van adquiriendo los llamados servicios administrativos. Como señala Garcin-Guynet en la Introducción, dos son las causas que

justifican dicha importancia: primero, el desarrollo de las empresas y su integración en conjuntos cada vez mayores exigen que la función de los empleados en tareas administrativas cobre un creciente interés, y segundo, la utilización de los ordenadores reclama, como condición indispensable para su rentabilidad y eficacia, que se cuente con una organización administrativa previa, adecuada a las características de cada empresa.

En razón de su contenido, el libro está dirigido a cuantas personas se interesan por cuestiones de organización y estructuración administrativas, por la simplificación de los trabajos y por las mejoras en el funcionamiento de las distintas unidades que integran las empresas industriales, mercantiles y comerciales. Y la preocupación del autor se concentra en el logro de un doble objetivo: de un lado, asegurar una mayor eficacia al sistema de información dentro de la empresa mediante el mejoramiento de la recogida de la información, de su tratamiento y de su transmisión; y de otro, reducir los costes administrativos por el estudio de los puestos de trabajo, por una utilización más racional del personal, por la supresión de trabajos inútiles, por la simplificación de los modos operativos y por una mejor repartición del trabajo.

El libro se presenta dividido en dos partes claramente deslindadas. En la primera, Hauwel se dedica a un estudio rápido, generalizado, del fenómeno administrativo, así como de sus principales caracteris-

ticas y de su evolución; haciendo seguidamente una referencia más amplia a la organización administrativa de la empresa.

La segunda parte se consagra al estudio y exposición del método y de sus instrumentos. El plan de estudio propuesto se estructura en nueve partes o etapas que aparecen mencionadas en el sumario que encabeza esta noticia bibliográfica. Cada una de dichas etapas cumple una misión bien precisa y viene a representar una fase que hay que superar antes de pasar a la siguiente.

Tal como está concebido el plan, éste se presenta como el soporte de un proceso que permitirá abordar la mayoría de los problemas de la organización. Sin embargo, no debe ser contemplado como algo rígido e inflexible ya que deberá adaptarse a cada problema a resolver en cada situación concreta.

A su vez, cada etapa necesita de los correspondientes instrumentos o útiles; por eso, en cada una de ellas, el autor presenta un repertorio de instrumentos que han de ser puestos en práctica, si se quiere conseguir que la respectiva etapa logre la finalidad que se le atribuye dentro del conjunto del plan. Y dentro de las diversas etapas, a juicio del autor, la segunda consistente en «analizar el método actual» debe ser considerada como clave, mientras que la quinta, orientada a «construir un nuevo método» es una etapa de concepción ya que debe conducir al analista a crear un nuevo método cuya elaboración reposa en las facultades creadoras de aquél y en su capacidad imaginativa para ex-

plotar las ideas emitidas en el momento de la crítica.

A la hora de resumir nuestro comentario, cabe concluir que estamos ante una obra eminentemente práctica que sirve de ayuda a analistas y técnicos en organización, descriptiva del método y de sus instrumentos e ilustrada con ejemplos extraídos de casos reales. Aunque aborda los problemas administrativos principalmente de las empresas, el caudal de sugerencias y de elementos aportados por el autor pueden muy bien ser utilizados en la mayoría de los servicios de ejecución o de gestión de las Administraciones públicas.—E. P. A.

DRUCKER, PETER F.: *Ejecutivos, empresarios y dirigentes*, Ediciones Economía y Empresa, Prolam SRL, Buenos Aires, 1973, 304 pp.

*Sumario:* PREFACIO: 1. Cómo hemos llegado aquí: medio siglo de cambios estructurales en el sistema empresarial y la Escuela de Administración, por Herman E. Krooss y Peter F. Drucker.—I. EL CAMBIANTE MEDIO AMBIENTE: 2. El medio ambiente político para las empresas, por John T. Connor. 3. La nueva era en las finanzas, por R. A. Peterson. 4. El impacto tecnológico, por H. M. Boettinger. 5. La revolución de la información, por John Diebold. 6. Las empresas y las condiciones de vida, por Peter F. Drucker.—II. NUEVAS DIMENSIONES DE LAS EMPRESAS. 7. La dimensión empresarial, por Franklin A. Lindsay. 8. La corporación: una institución educacional, por Howard C. Harder. 9. La planificación comercial como oportunidad comercial, por Michael J. Kami. 10. Administrando la organización del conocimiento, por Dale

E. Zand. 11. La adopción sistemática de decisiones, por Gerald J. Glasser. 12. Nuevos conceptos y herramientas para la Administración, por David B. Hertz.—III. COMERCIO INTERNACIONAL: 13. La empresa multinacional, por John J. Powers Jr. 14. El administrador europeo de mañana, por Christian Gasser. 15. El ejecutivo británico del futuro, por H. F. R. Catherwood. 16. Administración en Japón, por Akio Morita. 17. Administración en América latina, por Ernst Keller. 18. El ejecutivo multinacional, por G. A. Costanzo.—IV. MISIÓN DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN: 19. Educación para la administración de empresas, por Howard W. Johnson. 20. Nuevos rumbos en la educación comercial profesional, por Clifford D. Clark. 21. Fines y medios en la educación comercial, por Michael Schiff. 22. La educación administrativa como clave del desarrollo social, por Reináldo Scarpetta. 23. En síntesis: preparando hoy a los dirigentes del futuro, por Peter F. Drucker.

Este libro, como advierte Joseph H. Taggart en el Prefacio, ha sido elaborado para conmemorar el quincuagésimo aniversario de la Escuela Superior de Administración de Empresas de la Universidad de Nueva York, pionera en este tipo de estudios destinados a capacitar a los directores de empresas y organizaciones industriales.

Un total de 23 personalidades, expertas en sus respectivas disciplinas, han aportado su colaboración con el fin de abordar, desde diferentes perspectivas, todos los problemas que se presentan a quienes tienen las riendas de las empresas en medio de un mundo cambiante y agitado. Como señala el autor del Prefacio, «los empresarios de mañana trabajarán sobre

un poderoso cimiento heredado de sus antecesores, pero deberán ser capaces de abordar nuevas tareas y de esgrimir nuevas armas para ser fieles a tal herencia». Precisamente, el objetivo del volumen que noticiamos es «aportar comprensión e instrucción» a la tarea de adiestrar a los empresarios, directivos y ejecutivos del futuro.

El libro se inicia con una mención de los cambios más importantes que han surgido en el mundo desde que la Escuela de Nueva York empezó su tarea docente, para, a continuación, en la primera parte, dedicarse al estudio de los cambios que se advierten en el medio en el que deben operar las empresas: la política, la comunidad local, el dinero, las finanzas, la información tecnológica, etc. Lo que más sorprende de los capítulos que comprende esta parte es que cada uno de ellos señala una verdadera discontinuidad en el medio, lo que es tanto como pronosticar que el dirigente no deberá enfrentarse a «mayores», sino a «nuevas» e inéditas demandas.

La parte segunda analiza las novedades más notables de las empresas, que van desde el nacimiento del empresario sistemático y la organización de los saberes y los conocimientos hasta la aparición de nuevos conceptos y materiales a disposición del hombre dirigente. Por eso, porque la empresa y sus medios y sus instrumentos de actuación cambian, porque el empresario va a contar con nuevos dispositivos para la ejecución de sus misiones, la realidad es que el jefe empresario y el líder industrial, en el porvenir, harán tanto

cosas nuevas como cosas viejas, pero ciertamente de forma diversa a la actual.

La parte tercera incide sobre el tema del comercio internacional, con varios ensayos sobre la administración en el extranjero, las corporaciones multinacionales y los ejecutivos del mismo carácter, a la vez que expone las directrices de la administración en diversas áreas fuera de los Estados Unidos, como son Gran Bretaña, Europa occidental, Japón y América latina.

La última parte trata de la enseñanza sistemática y ordenada de la administración de las empresas, presentando una serie de puntos de vista sobre lo que puede y debe ser una escuela de nivel superior dispuesta a preparar hombres de mando, a brindar orientación profesional a los empresarios y a servir a la sociedad en general como un medio de conocimiento y responsabilidad.

El libro termina con unas páginas escritas por Peter F. Drucker, conocido autor de varias obras relacionadas con la administración y organización de empresas, sugiriendo un repertorio de cuestiones sobre los aspectos más sustantivos y polémicos de la formación de los dirigentes del futuro. Ante el reto del futuro, es preciso preparar a los nuevos hombres para nuevas misiones desde ahora mismo; porque si para los vaticanadores el año 2000 queda todavía muy distante de nuestros afanes, para los que tienen por objetivo formar el líder del mañana el año 2000 ya es hoy, desde el instante mismo en que en las aulas actuales, en

las escuelas presentes, estamos decidiendo el futuro de las empresas y, más genéricamente, el futuro de toda la sociedad.—F. E. G.

ROBERT-DUVILLIERS, PIERRE y PAUTI, JEAN-MARIE: *Remunerations et avantages sociaux dans la fonction publique*, Editions Berger-Levrault, París, 1975, 221 pp.

Sumario: INTRODUCCIÓN.—Capítulo 1. Los datos esenciales.—PRIMERA PARTE. LA CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS. Capítulo 2. Justificación del establecimiento de una clasificación de los empleos. Capítulo 3. El plan de clasificación de los empleos del Estado de 1948. Capítulo 4. La clasificación actual. Capítulo 5. La experiencia del plan de clasificación: resultados y dificultades.—SEGUNDA PARTE. LA POLÍTICA DE LAS REMUNERACIONES DESDE LA LIBERACIÓN. Capítulo 6. La gran empresa de la reclasificación de 1948 y las falaces continuaciones de los años 1951-1954. Capítulo 7. El primer intento de ordenación de 1955 y el principio de la armonización. Capítulo 8. La ordenación de 1961-1962. Capítulo 9. La política de las masas salariales. Capítulo 10. Los años 1968-1973. Capítulo 11. Las indemnizaciones.—TERCERA PARTE. LAS MEJORAS SOCIALES. Capítulo 12. Las mejoras sociales del Estatuto General y el régimen de Seguridad Social. Capítulo 13. Las mejoras familiares. Capítulo 14. Las pensiones de jubilación. Capítulo 15. El desarrollo de las acciones sociales.—CONCLUSIÓN.

Los autores, administradores civiles, en sus palabras iniciales delimitan la situación de la Función pública en Francia, por comparación con los trabajadores del sector privado. A su juicio, tras una evolución por ambas partes, hoy «la

situación de los agentes del Estado no es fundamentalmente diferente de la de los otros sectores de actividad», si bien debe reconocerse que, por ser la Administración pública el armazón del Estado, los problemas de sus servidores se plantean de forma distinta de los empleados y asalariados de las empresas privadas; ello, dicen Robert-Duvilliers y Pauti, «es la consecuencia de la concepción jurídica que está en la base de la función pública francesa».

Esta concepción subyace en la resolución de los problemas económicos y sociales de los funcionarios, estudiados a lo largo de las páginas del libro y cuyo capítulo primero contiene una serie de datos esenciales relativos al peso específico de las remuneraciones de los funcionarios dentro del contexto de toda la masa nacional salarial, mientras que, seguidamente, se señalan los elementos integrantes de la remuneración y que son el sueldo, la indemnización por residencia, las diversas indemnizaciones accesorias y un suplemento familiar. El capítulo termina con unas ideas en torno a la estructura de las remuneraciones, aludiendo a las disparidades por razón del sexo, a disparidades de orden jerárquico y a las disparidades en atención al medio de trabajo donde el funcionario sirve al Estado.

La primera parte, sobre la clasificación de los empleos, insiste sobre la necesidad de llevar a cabo dicha clasificación, porque «el establecimiento de las situaciones relativas de los empleos según los servicios y según los niveles de la jerarquía profesional de la función

pública es un instrumento esencial de ordenación de ésta». A su vez, la clasificación presenta un triple interés para el reclutamiento, la organización de las carreras y las remuneraciones.

Tras citar las modalidades, vertical u horizontal, que se pueden seguir para montar un plan de clasificación y tras señalar las grandes líneas maestras del plan de 1948, los autores detienen su atención en la exposición de la clasificación vigente desde el 1 de enero de 1974, a base de las cuatro conocidas categorías A, B, C y D, dentro de cada una de las cuales aparecen los principales empleos característicos de las mismas, vinculados al grado académico preciso para acceder a cada uno de ellos. Al final de esta primera parte, se hace un balance tanto de los resultados como de las dificultades surgidas en la aplicación de los diversos planes de clasificación de los empleos públicos.

La segunda parte trata de las remuneraciones, partiendo primero de una enumeración de los principales intentos realizados a partir de la liberación, en el año 1944, hasta el año 1968. En ese período de casi veinticinco años han sido diversos los ensayos practicados para mejorar las retribuciones del funcionariado francés y para armonizarlas con las del sector privado. A partir de 1968 se inicia una nueva etapa, caracterizada por tres rasgos importantes: la institución progresiva de un diálogo entre el Estado y sus agentes; la instauración de fórmulas de sostenimiento o de aumento del poder de compra, y un

esfuerzo más sostenido en pro de las categorías de agentes más desfavorecidos.

Esta segunda parte se cierra con la descripción de los diversos tipos de indemnización que recibe el funcionario. Estas indemnizaciones vienen a representar casi el 20 por 100 del total de la masa global de las remuneraciones totales, lo que es muestra bien expresiva de su importancia cuantitativa. Para los autores, estas indemnizaciones, que constituyen una parte muy sustancial de la retribución del funcionario, «deberían conferir una cierta flexibilidad al régimen rígido de remuneración», por lo que «una verdadera política indemnizatoria debe, pues, integrarse, como elemento corrector en la política de conjunto de las remuneraciones». Sin embargo, la realidad ha ido en dirección contraria a este propósito, porque las indemnizaciones no han servido más que para alterar arbitrariamente el esquema de las retribuciones y para provocar situaciones de favor más o menos justificadas.

La tercera parte se dedica al tema de las ventajas y mejoras sociales de que goza el funcionario en Francia. Están, de un lado, lo

que llamaríamos ventajas estatutarias, como son las licencias por enfermedad y por maternidad; el régimen de seguridad social; las mejoras familiares; las pensiones de jubilación; la formación profesional y la promoción social, y la actualización de la normativa que regula la situación de la mujer en la Función pública. En relación a esta serie de cuestiones, no es fácil hacer un balance satisfactorio, pero podemos constatar que, si en ciertos aspectos, las mejoras sociales soportan una comparación con las de la empresa privada, en otros campos las realizaciones deberán ser potenciadas para acercar las conquistas del sector público a las del sector privado o parapúblico.

Robert-Duvilliers y Pauti terminan su obra con unas páginas que recapitulan sus posturas, a modo de conclusión final. Para ellos, los resultados obtenidos en los diferentes campos analizados no han estado, muchas veces, a la altura de las ambiciones. En el futuro, para el logro de las aspiraciones de los funcionarios sólo una política de diálogo y de concierto puede ser la vía más eficaz y prometedora.—V. M. G.