

## Noticias de libros

AUBRUN, Henri: *Guide Pratique d'Aide Sociale*. Le Musée Social. París, 1955.

El Musée Social ha realizado la elaboración de esta obra con el fin de divulgar la legislación y sistema de ayuda social y ponerlo al alcance de todas las personas.

Es una Guía por materias de la Legislación vigente sobre auxilio social, dirigida por el autor a los beneficiarios de la misma. Su finalidad, repetimos, no es otra que la de servir de orientación a los beneficiarios sobre la aplicación de los textos legales, tan numerosos como diversos, que rigen la materia.

Esta Guía es la continuación de otra anteriormente publicada, la *Guide d'Assistance*, publicada por el Musée Social algunos meses después del final de la última guerra.—JESÚS GARRIDO LESTACHE.

BARTON, P. y WEIL, A.: *Salariat et contrainte en Tchécoslovaquie*. Riviere & Cía. París, 1956.

El principio fundamental del Derecho de Trabajo moderno consiste en que el obrero dispone libremente de su propia fuerza de trabajo.

En la monarquía danubiana que englobaba los territorios checoslovacos hasta el final de la primera guerra mundial la legislación se inspiraba en este principio. La «democracia popular» derogó el Código civil de 1811,

excepto aquella parte en que se recoge este principio. La propaganda oficial proclamaba que la democracia popular había prácticamente eliminado la posibilidad de un sistema que permitiese la explotación del hombre por el hombre.

Sin embargo, el mantenimiento teórico de los viejos principios, no significaba el reconocimiento práctico del derecho de la libre disposición de la capacidad de trabajo propio.

El contrato de trabajo ha sido siempre un típico contrato de adhesión. Una de las partes impone la ley del contrato, y la otra ha mostrado tradicionalmente una debilidad que se deduce de su misma naturaleza. Este fenómeno es típico del sistema de economía capitalista.

La capacidad de trabajo, cuya prestación constituye el objeto del contrato, no es una mercancía como otra cualquiera. Está inseparablemente ligada a la persona del obrero, lo cual hace aparecer una amenaza de esclavitud sobre su cabeza. Hegel sostenía que esta amenaza desaparecía si el contrato se realizaba por períodos muy cortos. El defecto primordial de esta solución consiste en que al final de cada período se produce una expectativa en el mercado de trabajo que puede producir el paro del obrero, al no encontrar éste comprador para su mercancía.

Ya son dos amenazas las que se ciernen sobre la cabeza del obrero. Según Charybde y Scylla, la esclavitud

vitudo y el hambre amenazan constantemente al proletariado. De esta forma, cuando el obrero ofrece su mercancía se encuentra forzado y constreñido, mientras que el patrón está libre de toda presión.

De esta debilidad del obrero nace la importancia vital de los sindicatos y del derecho de huelga como medios únicos de defensa contra el capital. Lujó Brentano sostiene —pecando incluso de optimismo— que «por la coalición, el obrero obtiene el control de su propia mercancía en el mercado, y este control de la oferta le permite imponer ciertas condiciones previas al contrato de trabajo; de esta forma se llega a la independencia que poseen los otros vendedores».

Pero el contrato de trabajo solamente se refiere a una parte de las condiciones que, en su mayor parte, son generales a todos los obreros de una fábrica, rama industrial o incluso a la economía nacional. La negociación del contrato de trabajo supone el derecho a la coalición, de huelga y una legislación protectora de la mano de obra. Antes de la aparición de estas instituciones, el contrato de trabajo no era sino un dictado unilateral, en el que el patrón imponía sus condiciones de trabajo. El «libre contrato de trabajo» no era más que una «sumisión», voluntaria desde el punto de vista jurídico.

Dentro de la primera parte de la obra, llamada «Expropiación de las conquistas obreras», el primer capítulo se refiere a los sindicatos. El sistema sindical checoslovaco se basa en la monopolización por el Estado del derecho de coalición. Las funciones de este sindicato estatal único consisten en la realización de las directrices impuestas por el mismo estado, y de esta forma se produce una subordinación del interés del obrero al interés

del estado, que exige a toda costa un volumen de producción mayor en cantidad y menor en coste. El derecho de huelga está abolido totalmente y existe una separación total entre el trabajo y el capital, pues la representación de los trabajadores en la fábrica es un instrumento más del Estado para mejor controlar la mano de obra, siendo una de sus funciones primordiales la de evitar el cheque entre el personal y la dirección para no dificultar el ritmo de producción.

En la legislación protectora de la mano de obra se aprecia una constante ampliación de las excepciones a las leyes protectoras que ha llegado, a veces, a hacer una ley absolutamente inaplicable.

En algunos casos, las instituciones de protección del obrero se han transformado en instrumentos para su mayor servilidad. Por ejemplo, las vacaciones pagadas se han mantenido a toda costa, a pesar de la desaparición de casi todos los días de fiesta, pero para disfrutar de vacaciones pagadas es necesario haber permanecido durante once meses en la misma empresa. De esta forma, el obrero se ve forzado a permanecer en la misma empresa, a no ser a cambio de sacrificar las vacaciones pagadas.

La segunda parte se titula «Reglamentación coercitiva de los asalariados». Hacen resaltar los autores la necesidad de la creación de órganos administrativos *sui generis* para el funcionamiento de este régimen laboral. Estos organismos son de vigilancia, de seguridad, de castigo, etc.

Las restricciones para la elección y cambio de empleo son tan grandes que puede conducir a que un obrero se vea obligado a trabajar a perpetuidad en la misma fábrica. Para cambio de empleo es necesaria una licencia especial de un tribunal; puede

darse el caso que el tribunal deniegue el permiso. De esta forma son abolidos todos los atributos que han permitido a las naciones civilizadas caracterizar al obrero libre, diferenciándolo del esclavo.

En el capítulo séptimo, primero de la tercera y última parte, llamado «Grados intermedios entre el asalariado y el forzado», se estudia el funcionamiento de diversas instituciones encaminadas a extraer al obrero de sus condiciones normales de trabajo, para conseguir de él un mayor rendimiento con menor retribución. Algunas de estas instituciones tienen carácter correctivo. Tales son las «brigadas voluntarias», «brigadas militares», «trabajos temporales» y «casas de corrección».

Los campos de concentración tienen un carácter marcadamente penal, aunque los delitos que determinan las penas no pasan de ser, a veces, leves transgresiones de las leyes administrativas. Funcionan con independencia financiera total y separada del presupuesto estatal. Su funcionamiento se mantiene con el trabajo de los penados, que reciben una retribución, teórica según las leyes y determinadas por el rendimiento en el trabajo de cada uno, pero que prácticamente no existe. El Estado se ve interesado en la proliferación de los campos de concentración, pues éstos le permiten disponer de una masa de mano de obra de la que puede disponer libremente para su traslado y en cuanto a condiciones de trabajo, pues los internados carecen de los pocos derechos que los obreros disfrutaban.

Estas líneas generales del sistema laboral checoslovaco nos permite darnos cuenta que en la «democracia popular» se realiza una destrucción total de los medios de defensa del trabajador. Esta destrucción se reali-

za o bien por la eliminación simple de las antiguas instituciones o bien por la desfiguración de las mismas. El proletariado no sólo se enfrenta indefenso con el capital, sino con el Estado, que lo ha reducido, por medio de las leyes, a su indefensión total. —JESÚS GARRIDO LESTACHE.

BENDIX, Reinhard: *The Self-Legitimation of an Entrepreneurial Class: The Case of England*. Universidad de California. Institute of Industrial Relations, 1955 (23 págs.).

«Al afortunado pocas veces le basta el hecho de ser afortunado; necesita, además, saber que tiene derecho a su buena fortuna; necesita el convencimiento de que la merece y, sobre todo, de que la merece en comparación con otros»; esta tendencia a autolegitimar una posición social de privilegio que refleja la cita de Max Weber, es la que en el breve, aunque enjundioso ensayo que comentamos, se analiza con relación a la clase empresarial inglesa a finales del siglo XVIII y principios del XIX.

En los comienzos de la revolución industrial, el empresario trató de justificar su posición, especialmente en cuanto implicaba control sobre las vidas de los trabajadores, a través de la idea medioeval de que todo el que tiene una autoridad se halla *in loco parentis*, refugándose así en un benevolente paternalismo; después, los ensayos sobre la población de Malthus («casi todo lo que hasta ahora se ha hecho por los pobres ha tendido... a ocultarles la verdadera causa de su pobreza. Cuando los salarios apenas son suficientes para mantener a dos hijos, un hombre se casa y tiene cinco o seis, hallándose, naturalmente, en un miserable estado de necesidad») que vi-

nieron a extender la idea de que las pésimas condiciones de vida de los trabajadores eran tan sólo debidas al exceso de nacimientos, sobre los que el empresario no tenía control alguno, salvo el meramente educativo, el empresario justificó su posición alegando que el interés empresarial se confundía con el interés nacional (cerca de dos siglos después se ha seguido diciendo en una muy conocida y comentada frase que «lo que es bueno para los Estados Unidos es bueno para la *General Motors* y viceversa»). Y así se produjo un giro desde una justificación que implicaba la responsabilidad (paternalista) del empresario por el bienestar de sus trabajadores a otra que llevaba consigo la total irresponsabilidad empresarial.

Se concluye analizando los sofismas en que ambas posiciones descansan, especialmente el segundo si se combina, como históricamente se ha combinado, con la negativa o trabas puestas a que los trabajadores, a través de la asociación, asumieran su responsabilidad para la mejora de sus propias condiciones de vida.

Un estudio, repito, muy sugestivo e interesante.—MANUEL ALONSO OLEA.

BOUR, M.; COLPAERT-CLAP, Mme., y CLAP, M.: *Sécurité et Hygiène du Travail*. Editions Eyrolles. París, 1955.

La seguridad y la higiene en el trabajo determinan la regularidad y la economía del mismo. Es importante resaltar la necesidad de la formación en el obrero, de lo que se pudiera llamar «espíritu de seguridad», sin el cual la ignorancia y la negligencia pueden engendrar accidentes de trabajo, con todas sus malignas consecuencias, tanto humanas como económicas.

Esta es la finalidad de esta pequeña obra, elaborada por tres médicos, sin relieve doctrinal alguno, a la manera de un pequeño manual para su estudio en las escuelas de formación técnica.

La experiencia ha demostrado que la protección del trabajador depende en gran parte de este estado psíquico, que se forma a través del concienzuto preciso de los peligros del trabajo y de las medidas de higiene y de seguridad que han de ser tomadas para su prevención.

La primera parte de la obra se refiere a los elementos que componen el problema que se plantea sobre la higiene y seguridad en el trabajo. De estos elementos —el hombre, las máquinas y condiciones psíquicas y físicas del lugar de trabajo— se hace resaltar al elemento hombre, que con su habilidad y razón domina y aplica la potencia ciega de las máquinas.

La prevención de las enfermedades profesionales se realiza de dos formas: prevención humana y prevención técnica. La primera se realiza enseñando al trabajador las reglas de higiene relativas a su persona y a la naturaleza del trabajo que realiza, y realizando un examen médico periódico del trabajador. La prevención técnica abarca toda clase de precauciones en la instalación y funcionamiento de las máquinas y puestos de trabajo, asimismo como instalaciones sanitarias distribuidas en los locales de trabajo para el uso de los trabajadores.

En 1949 el número total de accidentes de trabajo en Francia se elevó a 160.000 entre ocho millones y medio de trabajadores industriales, de los cuales 100.000 produjeron el cese en el trabajo. Al año siguiente se registraron 1.950 muertos por accidentes, y 202.000 casos con cese prolon-

gado en el trabajo o incapacidad permanente.

Estas cifras dan idea de las serias repercusiones sociales y económicas que los accidentes de trabajo producen. Por una parte, las familias sufren el quebranto económico de no percibir el salario que el obrero obtiene cuando trabaja normalmente. El empresario, por otra parte, se ve obligado a retribuir un trabajo del que no se beneficia, y además se ve obligado a sustituir a un obrero ya avezado y en pleno rendimiento.

Para la prevención de los accidentes de trabajo se hace necesaria la prevención de sus causas. Las causas son materiales o humanas. Entre las causas materiales destacan el defecto de las máquinas o herramientas, ya sea una mala concepción de las mismas, ya por falta de seguridad en su instalación, o bien por defecto en la conservación de las mismas. En cuanto a la organización racional y metódica del trabajo, que es de capital importancia, se refiere a la colocación de las máquinas, los circuitos que los obreros deben seguir para ir a sus puestos de trabajo y los que deben seguir los productos transformados, y a la disciplina que debe regir todo el conjunto.

Las causas humanas son muy numerosas y complejas. Simplemente haremos una enumeración de las mismas. El estado fisiológico del trabajador y el buen funcionamiento de todos sus sentidos. El estado de fatiga y la senectud son causas generales que determinan el menor rendimiento y una disminución de las reacciones del obrero ante los estímulos externos, que puede determinar una torpe reacción ante un peligro determinado.

La enfermedad frecuente y el alcoholismo producen en el trabajo

una inseguridad similar en sus manifestaciones a la producida por la fatiga y la debilidad. Por último, el estado de educación del personal en materia de trabajo y de seguridad.

La segunda y tercera parte de la obra son puramente empíricas, refiriéndose la primera a las reglas de seguridad en el trabajo en el manejo de las máquinas y herramientas más comunes.

La última parte, cuarta, también empírica, se refiere a cómo se han de prestar los primeros auxilios y curas en los diferentes casos de accidentes.

Cumple totalmente, esta obra sencilla y clara, su finalidad de divulgación de los peligros en el trabajo, a través de su enumeración y de los métodos de prevención. —JESÚS GARRIDO LESTACHE.

SIGUÁN, Miguel: *En los umbrales del automatismo industrial*. Acción Social Patronal. Madrid, 1957, 109 páginas.

Es difícil encontrar un manual escrito con claridad y perfección sobre temas científicos y, sin embargo, Miguel Siguán lo ha conseguido al publicar este breve y denso trabajo sobre el automatismo.

Empieza por recoger el hecho histórico y actual del automatismo, que se define en el campo de la producción industrial como «todos los desarrollos actuales que tienden a hacer automática la producción, y por tanto, a eliminar la intervención del hombre»; no se trata de algo radicalmente nuevo, sino la culminación de un proceso iniciado con el maquinismo.

El automatismo depende de unas condiciones económicas, y, a su vez, influirá profundamente sobre la economía, pero, sobre todo, el automa-

tismo repercutirá en la sociedad, y es natural que ésta se esfuerce por adivinar su impacto para tratar de asimilarlo.

Analiza el proceso del automatismo, posible sólo en cierto grado de organización, y explica detalladamente y con numerosos y prácticos ejemplos, el trabajo en cadena, las máquinas «transfero», las máquinas autodirigidas, el control de la producción para llegar a los calculadores electrónicos o «computers» y a las fábricas automáticas; según el autor, la automatización no pretende sustituir a la dirección, sino al contrario, liberarla de la servidumbre de lo rutinario para permitirle abarcar horizontes más amplios.

Examina la economía del automatismo que encuentra su primer obstáculo cuando el costo de la máquina es superior a la capitalización de los salarios que sustituye. La automatización es cara, por lo que apela, sobre todo, a las grandes empresas y, principalmente, a las de los países económicamente fuertes.

En esta línea el ahorrar salarios no es el motivo fundamental de la automatización, sino el obtener más productos o mejores productos a menor costo. Se refiere a los obstáculos de la automatización, que pueden residir en la falta de capitales, en la escasez de personas capaces de administrarla y, de una manera especial, en su impacto en la sociedad y en los problemas humanos que plantea. Enfoca los problemas derivados del paro tecnológico, la seguridad en la ocupación, la orientación profesional marcada por la racionalización, las características psicológicas del trabajo, la formación profesional, selección y preparación de mandos intermedios, moral profesional y dirección.

Trata seguidamente de la influencia que la creciente automatización de la

industria puede ejercer en la organización social. Se habla de un mayor desarrollo de la enseñanza técnica, y de un mayor contenido cultural y técnico de la enseñanza elemental que reciben todos los individuos; de un aumento del nivel de vida y de una disminución de las horas de trabajo, de la utilización de este mayor tiempo libre, de la concentración industrial en empresas gigantes, de la normalización en la producción o sujeción a patronos fijos, de la planificación industrial y de la libertad humana. La solución se encuentra en mantener que los planes se hagan para el hombre y no el hombre para los planes; son las ideas morales de nuestra sociedad las que en definitiva decidirán el uso que hagamos de las nuevas técnicas.

Como apéndices se añaden: una descripción de los calculadores analógicos y digitales; el punto de vista sobre la automatización de los Trade Unions y los Sindicatos norteamericanos, y unos documentos Pontificios, entre los que figura el siguiente texto de la carta de Monseñor Dell'Acqua a la Semana Social de Francia de julio de 1956: «La doctrina católica recuerda que el progreso económico de una nación sólo es realizable por la acción conjugada de todas sus fuerzas activas, por una libre cooperación de voluntades, ya que teniendo en cuenta el fin de la economía social, todo miembro productor es sujeto y no objeto de la vida económica». Ilustraciones, cuadros gráficos y fotografías facilitan la lectura de este interesante manual.— MIGUEL FAGOAGA.

DENNING, Sir Alfred: *The Changing Law*. Londres, Stevens & Sons Ltd., 1953 (VIII + 122 páginas).

Aunque ya viejo de cuatro años cuando se publica esta reseña, resulta

interesante dar cuenta de esta obra escrita por *one of the Lords Justices of Her Majesty's Court of Appeal in England* para darnos cuenta de las transformaciones experimentadas por el sistema de *Common Law* para adaptarse a las condiciones sociales modernas; de entre los varios capítulos del libro son especialmente interesantes los relativos al progresivo hundimiento de la regla *The King can do no wrong* hasta su casi completa desaparición en la *Crown Proceedings Act* de 1947, a las modificaciones del Derecho civil en materia de arrendamientos urbanos e indemnización extracontractual por daños y perjuicios, y al progresivo desarrollo de los derechos de la mujer casada en cuanto a su capacidad patrimonial.

Para el administrativista tiene singular interés la porción del libro que se dedica a examinar el tema de la responsabilidad de la administración (incluidas las empresas nacionalizadas y los servicios de seguridad social) por los actos de los funcionarios o cuasifuncionarios; mientras que el civilista continental se complacerá en ver cómo al cabo de siglos de evolución el *Com-*

*mon Law* ha venido a hacer el descubrimiento de que existe una especial responsabilidad derivada del enriquecimiento ilícito o sin causa, como categoría especial no incluíble en ninguna de las dos clásicas de *contract* y  *tort*; y, concretamente, el jurista español verá con sorpresa cómo las últimas decisiones de los tribunales británicos, en cuanto al régimen económico del matrimonio, van configurando algo que se parece extraordinariamente a la sociedad legal de gananciales. Para el laboralista el libro contiene infinidad de datos y referencias interesantes; sobre el carácter de la jurisdicción que se ejercita por los árbitros en los conflictos de trabajo y la posible revisión de sus fallos por los tribunales ordinarios (págs. 35-37); sobre los caracteres que debe reunir una relación jurídica para ser considerada como de trabajo, observándose un curioso abandono de la noción de que la dependencia o subordinación es esencial al contrato de trabajo (págs. 67-68); sobre el carácter especial de la responsabilidad por accidentes de trabajo (pág. 73), etc.—MANUEL ALONSO OLBA.

