

Recensiones

ALONSO GARCÍA (Manuel): *La codificación del Derecho del trabajo*. Tesis doctoral. Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid. Ed. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Junta de Estudios Económicos, Jurídicos y Sociales. Madrid, 1957, 323 págs.

He aquí un interesante libro que viene a enriquecer la bibliografía laboral española sobre el tema, siempre de actualidad y apasionante, de la codificación del Derecho del trabajo, que ha merecido para su autor la doble distinción de ser galardonado con el primer premio extraordinario del doctorado de la Sección de Derecho público correspondiente al curso 1955-1956, y de que haya sido editado por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

La materia del libro se divide en dos partes: la primera aparece dedicada al problema de la codificación del Derecho y la segunda desarrolla el tema concreto de la codificación del Derecho del trabajo, destinándose a la misma la mayor extensión de la obra.

La primera parte es como una introducción al tema de la codificación, y es de interés general su lectura para conocer los principios abstractos sobre los que se apoya una labor codificadora. La codificación tiene una marcada significación que representa, ante todo, el fruto final de una evolución que es, al mismo tiempo, evolución histórica, transformación de instituciones y resultado de un adecuado ambiente sociológico. Cuando la sistemática jurídica traspasa los límites de un simple cauce ordenador, para incidir de lleno en un sentido de rigurosa armonía interna, es cuando nos tropezamos con la realidad codificadora. Ni la compilación, ni la recopilación, ni la refundición son textos codificados; son, la mayoría de las veces, inexcusables precedentes; pero sin pasar de una mera significación preparatoria. La codificación es siempre un instrumento de unión con raíz histórica, con

idea de organización, con deseo de sobrevivir, con un aspecto progresivo mirando al porvenir y corrigiendo el Derecho vigente.

La realidad histórica de la codificación la enmarca el autor dentro de la polémica del siglo XIX, con su marcado carácter racionalizador, frente a la presencia de la escuela del Derecho libre, con su fuerte oposición y postura negativa con respecto a los codificadores, y, por último, la contemplación de la realidad histórica, con su fuerte dinamismo, al que no es ajena la codificación, como señala Ripert, en las fuerzas creadoras del Derecho, acertadamente traído a colación por el autor.

Elementos de la codificación de carácter esencial para emprender esta tarea son el sociológico, político, jurídico, orgánico y técnico: elementos de valor accidental son el ocasional, el histórico, el sistemático y el conceptual. Los riesgos de la codificación tan agudamente señalados en el libro y tan interesantes para sabernos apartar de ellos (acierto feliz el incluirlos dentro de la obra) son el incurrir en los defectos, mejor diríamos recargar el acento en el sociologismo, politicismo, formalismo, organicismo, imprecisión conceptual, generalización y abstractismo.

En los capítulos 4.º y 5.º de esta primera parte se estudia la codificación y el problema de las fuentes del Derecho, el alcance o ámbito de aplicación de la codificación. Aquí se plantean las siguientes cuestiones: la ley y los Códigos, la costumbre, los principios generales del Derecho, la codificación y el principio de supletoriedad, contemplando dentro de ella la postura del Derecho natural; la jurisprudencia, la equidad y la doctrina científica. Finalmente, en relación con el problema de las fuentes del Derecho, se estudia la influencia de la analogía y la autonomía de la voluntad en relación con la codificación.

El alcance de la codificación no puede ser absoluto; el liberalismo político se revela jurídicamente absolutista; el racionalismo exagera el valor del Código con el afán de buscar un firme cimiento para las garantías esenciales del individuo. Significa la omnipotencia del legislador y de la Ley, con su absoluta perfección e invulnerabilidad. Lo que no está en el Código no está en el mundo. Estas exageraciones, del absolutismo codificador aparecen fundadas frente al peligro de un poder estatal excesivo y frente a un peligro que podría venir y en al-

gunas ocasiones vino más tarde: el poder de los jueces. Hacer un Código no es hacer una escultura en piedra. La inmutabilidad es el mayor enemigo del Código; la variabilidad, las revoluciones sociales y políticas han de contribuir a la evolución, a la revisión del Código, en algunas ocasiones a su sustitución por otro. Por eso el autor se pronuncia por la necesaria reforma de los Códigos, y en algunas ocasiones incluso de su derogación y sustitución por otros.

Las conclusiones y los conocimientos científicos alcanzados en el estudio del tema de la codificación por el señor Alonso García se reflejan en la segunda parte de la obra, al ser aplicados a la codificación del Derecho del trabajo, adquiriendo así su labor un rigor y un sistema de exposición que la hacen de gran utilidad y de un estimable valor. En el capítulo 1.º de esta parte se contempla la realidad histórica del Derecho laboral, la aparición de esta legislación así llamada laboral, la formación posterior de una disciplina jurídica: el Derecho del trabajo, con unas concretas exigencias técnicas, y más tarde el problema, aún no resuelto ni tampoco aclarado del todo, que se produce con la proximidad, unión, fusión, incomparación, o lo que sea, del Derecho del trabajo y la Seguridad social.

La sustantividad y la autonomía del Derecho laboral ya lograda la superación de los distingos entre lo público, lo privado, lo social y lo laboral, vistos como obstáculos y como inconvenientes para lograr una sustantividad y una autonomía propia, han quedado superados, y por esta parte no son de temer serios peligros para los partidarios de la codificación laboral, ya que si ésta se quiere emprender puede recoger y apropiarse íntegramente como herencia limpia y sin cargas la experiencia y los frutos de la obra codificadora realizada en otros campos del Derecho.

El Código laboral encuentra ya casi resueltos todos los difíciles y delicados problemas que surgen en torno a la codificación y las fuentes del Derecho; apenas se producen en este campo innovaciones; apenas si surgen problemas nuevos que nos hagan meditar en su solución. La novedad se hará visible cuando el Código laboral tenga que elaborar sus propios principios generales del Derecho, cuando tenga que resolver la relación, dentro de su organización técnica, entre lo administrativo y lo laboral, cuando tenga que hacer el esfuerzo de

unificación, de organización, de estructurar un cuerpo lógico (lo que se refiere a la estructura como problema lógico en la construcción del Código, será quizá uno de los que ofrezcan mayores dificultades técnicas).

El capítulo 4.º lo dedica el señor Alonso García a presentarnos, con gran acierto, una síntesis de lo que él llama posibilidades, y que en realidad son, más gráficamente, las ventajas de la codificación; aquí surge una argumentación técnica, práctica, apasionada y científica, ya que en todas estas actitudes se nos presentan los que se nos muestran decididos partidarios de la codificación. A continuación viene la postura negativa, la de los anticodificadores del Derecho del trabajo que esgrimen los argumentos contrarios y aún muchos más de los codificadores en general. Los anticodificadores también reciben una herencia de conocimientos y de experiencias en los que apoyan sus tesis. Alonso García se inclina por el grupo de los codificadores y agota todos los argumentos que se puedan manejar para hacer frente a los anticodificadores.

En los capítulos 5.º y 6.º de esta parte que venimos examinando el autor presenta el panorama del Derecho comparado y la codificación del Derecho del trabajo en España. La contemplación de este panorama es un fuerte argumento para los anticodificadores. En líneas generales puede decirse que sólo Francia tiene un Código del trabajo, y en la actualidad bastante defectuoso. Algunos países sudamericanos tienen leyes o compilaciones que con rigor distan mucho de poderse llamar Códigos. Estados Unidos e Inglaterra no tienen nada en este sentido. Alemania, Italia y Suiza tienen lo que otros muchos países, preceptos hoy anticuados, y hace medio siglo de actualidad, sobre contrato de trabajo anclados en sus Códigos civiles, preceptos, además, extremadamente breves. El Código internacional de trabajo usa impropriamente este nombre, cuando más acertadamente hubiera podido ser calificado como una colección de convenios, recomendaciones, etcétera. Por lo que se refiere a España, el Código de 1926 tuvo una cortísima vida. La República y el Movimiento Nacional le desmocharon tan tremendamente, y por necesidad imperiosa, que de él no queda en la actualidad apenas una cuarentena de artículos en vigor.

Después de la realidad anterior, tan brevemente expuesta, se nos hace difícil pensar en la oportunidad política, en la realidad y en la

viabilidad de hacer un Código, y ello por razones sociológicas, políticas, jurídicas, técnicas, etc., que habría que tener presentes. Los países más desarrollados y de legislación social más avanzada en líneas generales se encuentran muy distanciados de tener lo que pudiera llamarse un Código del trabajo. Y si no lo han logrado o no lo han hecho habrá sido seguramente por razones de conveniencia, utilidad, valor práctico, etc., pero no por imposibilidad técnica de lograrlo.

No obstante esta postura opuesta, quizá un poco pesimista, el autor, sobreponiéndose a todos los obstáculos, dificultades, etc., ha forjado con su libro un valioso instrumento científico y práctico que ha de resultar de gran interés su utilización para emprender cualquier labor codificadora, por los conocimientos que en él se encierran y que sirven al autor para apoyar con indudable mérito sus conclusiones y cuál deba ser el contenido de un Código laboral.

El autor ha consultado extensa y seleccionada bibliografía de los más ilustres juristas vinculados históricamente a estos estudios y de los más modernos especialistas en Derecho laboral.

HÉCTOR MARAVALL CASESNOVES

ASSANTI, Cecilia: *Il Contratto di Lavoro a Prova*. Giuffré, Milano, 1957, 113 páginas.

En seis apartados o capítulos divide el presente estudio la autora de esta monografía: fuentes, naturaleza jurídica, elementos del contrato a prueba, derechos y obligaciones de las partes, suspensión y extinción y, por último, la prueba en algunos contratos especiales de trabajo.

Después de estudiar las distintas cuestiones relativas a los textos legales en vigor sobre la materia y a su posible derogación por disposiciones posteriores se concluye afirmando que el contrato de trabajo a prueba está actualmente en el Derecho italiano regulado legislativamente por los arts. 2.096 y 2.241 del Código civil, que las cláusulas de los convenios colectivos de tipo corporativo relativas a esta materia pueden ser modificadas por las de los convenios colectivos de

Derecho común siempre en sentido favorable al trabajador y que, en fin, los convenios colectivos de Derecho común no pueden derogar a aquellos preceptos imperativos de las leyes que disciplinan el contrato a prueba.

En cuanto a la naturaleza jurídica de este contrato, después de analizar las distintas teorías existentes acerca de su fundamentación, la autora se pronuncia por la consideración de este contrato como un contrato especial de trabajo, fundándose para ello en una identificación de los elementos subjetivos y objetivos del contrato en general con los del contrato a prueba, convertido en acuerdo definitivo sobre fundamentación unitaria una vez firmado el contrato de trabajo y transcurrido el período de prueba.

Como elementos del contrato a prueba distingue entre los esenciales, considerando como tales el acuerdo o consentimiento de las partes, el objeto y la causa y los accidentales, entre los cuales incluye únicamente el término, fundado sobre la consideración de que precisamente el término en el contrato a prueba viene a configurar éste convirtiéndolo de contrato no definitivo en otro de tal carácter. Por lo que toca a la forma, es considerada aquí como elemento también esencial del contrato al establecerse por el art. 2.º96 del Código civil que el acto de la prueba debe formularse por escrito.

Como derechos y obligaciones recíprocos, derivados de la existencia de este contrato, se estudian, entre unos y otros, en primer término, el deber de realizar la experiencia en que todo contrato de prueba consiste, que se corresponde con la obligación del empleador de aceptar dicha prestación de trabajo, a cuyo consentimiento hay que referir, a su vez, la obligación por parte de éste de dar la retribución correspondiente. Como derechos del trabajador en el contrato de prueba, se afirman también los de previsión y asistencia y los de que dicho período de prueba sea computable a los efectos de jubilación del trabajador en su día.

La autora de este estudio diferencia entre suspensión y extinción de la relación. Entre las causas de suspensión distingue las que se traducen en imposibilidad dependiente de la persona del trabajador y las que se manifiestan como imposibilidad derivada de la persona del dador de trabajo, sometiendo, como es lógico, a distinto régimen a

unas y a otras. En cuanto a las causas de extinción, la normal y lógica de este contrato es la decadencia del término final, que da lugar o a la constitución de un contrato definitivo de trabajo o a la extinción simple del de prueba sin continuación posterior. Por otra parte, este contrato cesa por cualquiera de las causas que determinan en general la extinción de un contrato de trabajo por tiempo determinado.

El último de los capítulos del libro, que responde, según dijimos, al enunciado de «la prueba en algunos contratos especiales de trabajo», pasa revista muy somera a lo que este problema es en el aprendizaje, en el trabajo doméstico, en el contrato de navegación, en el contrato de trabajo a domicilio y en el trabajo de los artistas.

MANUEL ALONSO GARCÍA

BALZARINI, Renato: *Studi di Diritto del Lavoro*. Milán, 1957, 253 páginas.

En este libro, el conocido laboralista italiano Balzarini nos ofrece cuatro estudios, importantes por los problemas en ellos abordados y prodigiosos por la capacidad de síntesis y la significación hondamente doctrinal que en todos ellos se revela. Los cuatro estudios en cuestión se refieren, respectivamente, al concepto del trabajo en el Derecho internacional; a las fuentes del Derecho internacional del trabajo; a la problemática del contrato colectivo de trabajo en el Derecho comparado y a los límites legales señalados a la facultad de rescisión *ad nutum* por parte del empresario.

En el primero de los estudios, el autor se plantea el problema de si el trabajo puede ser enfocado desde un punto de vista jurídico, y si, en consecuencia, puede ser obtenido un concepto del mismo que jurídicamente tenga validez. A tal efecto, comienza estudiando la cuestión de la significación jurídica que el trabajo tuvo en la antigüedad y en la Edad Media y de esa significación en los ordenamientos jurídicos de los Estados modernos. Para Balzarini el trabajo humano en su concepto jurídico hay que pensarlo íntimamente ligado a la persona del trabajador, ya que resulta imposible configurarlo como

jurídicamente equivalente a una cosa, lo cual, por otra parte, no es sino la manifestación de la progresiva extensión que el Derecho del trabajo va adquiriendo en cuanto que tiende a abarcar a cualesquiera relaciones de trabajo, ya sean subordinadas, ya autónomas. Partiendo de estos postulados previos, el concepto jurídico del trabajo, elevándose en su consideración al Derecho internacional como principio-normativo, expresa un interés universal particularmente unitario y general en su elevada y común humanidad, lo cual demuestra con toda claridad la fuerte penetración que el Derecho laboral ha conseguido, por razón de su objeto, en el orden internacional. Así lo demuestra, entre otras razones, la eficacia que cabe advertir en las distintas manifestaciones que, tomando como motivo al trabajo, se han dado en este orden.

En el segundo de sus estudios, Balzarini arranca de un planteamiento que va al origen mismo del problema y que aborda la cuestión desde el plano del Derecho y de las fuentes del Derecho, del fundamento de éstas, de la distinción de las mismas en fuentes-normativas y fuentes de conocimiento, y de la jerarquía que las preside, cuestión ésta que le lleva al análisis de las fuentes constitucionales y de los principios generales del Derecho.

La afirmación de la autonomía del ordenamiento internacional le conduce al análisis de los acuerdos internacionales como fuentes del Derecho, y al estudio del órgano que en este orden ha tenido una mayor significación e importancia en el campo laboral, es decir, al de la Organización Internacional del Trabajo, con el doble producto de sus actividades: los convenios y las recomendaciones. Los convenios encierran para Balzarini una actividad normativa internacional; las recomendaciones, en cambio, no pasan de ser acuerdos comunicados a todos los Estados miembros donde lo importante es la autoridad que pueda nacer de la que a su vez se reconozca al órgano del cual emanan, ya que en definitiva no pasan de ser un negocio jurídico unilateral emanado de la Organización, y que, como tal, no tiene categoría de norma jurídica internacional ni vincula a los órganos legislativos estatales.

El tercero de los estudios contiene un análisis del problema de los contratos colectivos en distintas legislaciones, especialmente en

la italiana, la francesa y los sistemas inglés y norteamericano. Es, con el anterior, el más extenso de los cuatro estudios contenidos en el libro y resulta difícil ofrecer aquí un resumen del mismo. Bástenos con asegurar el gran sentido jurídico con que el estudio está elaborado, la abundante documentación que maneja en orden a una construcción del problema y la afirmación de unas conclusiones finales, en las cuales se moldea la dualidad de apreciaciones que el convenio colectivo de trabajo tiene en los países del Common Law y en los países del civil Law.

Por último, el cuarto de los estudios comienza por sentar una noción unitaria de la Empresa como actividad económica organizada para el fin de la producción o del cambio de bienes o de servicios, noción esta de la cual resulta la posición jurídica del empresario que tal noción inevitablemente lleva consigo.

Este punto de partida le lleva a Balzarini a analizar la actividad empresarial y los límites de la misma, tanto internos como externos, así como a plantear el problema del fundamento de la soberanía del empresario en la empresa, diferenciando entre lo que es interés objetivo de ésta y lo que es función privada de aquél, para concluir en la configuración del poder del empresario como poder discrecional y analizar, acto seguido, la aplicación de este poder discrecional a la facultad de rescisión *ad nutum* del contrato de trabajo por parte del empresario y del ejercicio de este poder.

MANUEL ALONSO GARCÍA

BRUGAROLA, Martín, S. J.: *Relaciones humanas y reforma de la empresa*. Colección Mundo Mejor. Euramérica. Madrid, 1957, 235 páginas, 40 pesetas.

Comienza el autor por exponer las relaciones humanas en la empresa a través de la sociología y la economía, para llegar a la conclusión de que no es la producción el fin principal de la comunidad de trabajo, aunque sea su fin específico, ya que las buenas relaciones humanas son el fin principal, el fin más elevado, el fin intrínseco de

la empresa; la producción es un fin secundario, es más bien el fruto del fin principal.

Estudia la empresa según el factor humano como comunidad de trabajo y destaca la naturaleza jurídica privada de la misma, según la doctrina pontificia, que rechaza la estatificación de las empresas como regla general, y advierte que la nacionalización es incompatible con el espíritu de comunidad nacional, la colectivización no resuelve la posición social, y la socialización introduce la servidumbre, ya que sigue el pueblo trabajador atado, uncido y subyugado a la fuerza del capitalismo de Estado.

Expone las orientaciones pontificias sobre la reforma de la empresa y, detenidamente, los problemas surgidos sobre la interpretación de los textos pontificios referentes a la posibilidad de suavizar el contrato de trabajo con elementos del contrato de sociedad, a la participación en los beneficios y a la cogestión económica. Encontramos acertada la posición del P. Brugarola cuando lamenta que se haya exagerado, a veces, el alcance de estos textos pontificios en que se favorece la reforma de la empresa en determinado sentido, y de que, en el camino y en las pretensiones, hacia estas u otras semejantes reformas, se haya incurrido en desviaciones. Cita, oportunamente, el siguiente párrafo del discurso de Pío XII dirigido a la Unión Cristiana de Dirigentes y Empresarios de Italia, el 31 de enero de 1952, que no deja lugar a dudas:

«Se habla hoy mucho de una reforma en la estructura de la empresa, y aquellos que la promueven piensan, en primer lugar, en modificaciones jurídicas entre todos los miembros, sean ellos empresarios o dependientes incorporados a la empresa en virtud del contrato de trabajo.

»No han podido huir, sin embargo, a nuestra consideración las tendencias que en tales movimientos se infiltran, las cuales no aplican las incontestables normas del derecho natural a las mudables condiciones del tiempo, sino que simplemente las excluyen.

»Nos hemos opuesto a estas tendencias, no ya, verdaderamente, para favorecer los intereses materiales de un grupo más que los de otro, sino para asegurar la sinceridad y la tranquilidad de conciencia a todos aquéllos a los cuales estos problemas atañen.»

En estas directrices se afirma que sería falsear la concepción comunitaria de la empresa llegar a la conclusión de que necesariamente todos los colaboradores han de participar en la comunidad de la propiedad y en la comunidad del beneficio.

Se dedica un capítulo muy interesante al problema de la cogestión económica y se afirma cómo, según Pío XII, la cogestión económica queda al margen de las responsabilidades que se pueden conferir en virtud del derecho natural a los trabajadores de la empresa.

Se demuestra cómo la cogestión no es exigida por la igualdad, por el contrato de trabajo, ni por la naturaleza de la empresa, ni menos aún a través del Sindicato:

No acertamos a comprender cómo el P. Brugarola, que interpreta acertadamente estos documentos pontificios sobre tema tan debatido, pueda afirmar que «por exigencias del bien común, el Estado, gerente de este bien, puede imponer por ley la cogestión económica a favor de los obreros».

Si el problema planteado, según el autor, consiste en el reconocimiento a los trabajadores de un derecho a llevar la gestión y gestiones económicas de la empresa y en todas las decisiones fundamentales que integran a la vida de la empresa en plan de igualdad, con la autoridad designada o aceptada por los propietarios del capital condicionando las responsabilidades en estas materias, y que se trata de dirigir juntamente, de dirigir con una misma autoridad y un mismo poder de decisión, ¿cómo puede imponer el Estado coactivamente estas obligaciones a las empresas si en dichos textos doctrinales se nos dice que los trabajadores no tienen este derecho natural, que el propietario de los medios de producción debe, siempre en los límites del derecho jurídico de la economía, quedar dueño de sus decisiones económicas, si no se puede derivar directa e indirectamente de la naturaleza del contrato de trabajo este supuesto derecho, y si Pío XII afirmó rotundamente el 3 de junio de 1950 que «la cogestión económica queda fuera del campo de las posibles realizaciones»? Mucho más prudente es el texto siguiente del Mensaje de Monseñor Montini a la XXV Semana Social de Italia: «Esta doctrina no impide al Estado conferir para el trabajo la facultad de *hacer oír su voz* en la gestión de la empresa, en *ciertas empresas* y en *ciertos casos*

en que el poder excesivo del capital anónimo, abandonado a sí mismo, daña manifiestamente a la comunidad».

Entre la posición de Brugarola «imponer por ley la cogestión económica» y la de la Carta Pontificia «hacer oír la voz del trabajo en la gestión de la Empresa», hay un abismo.

Con razón ha dicho Marcel Clément, al estudiar este problema, que tiene mucha más importancia dar a conocer a todos las siguientes afirmaciones que pueden resolver todas estas cuestiones, tal vez planteadas por peligrosos y erróneos caminos: «Conviene insistir en que la nacionalización sistemática de las grandes empresas, y el reconocimiento a los trabajadores de derecho de cogestión en las pequeñas y medianas empresas, conducen, de hecho, a la colectivización integral, e invisible, de la totalidad del sector industrial».

Pío XII ha recordado en su Mensaje de 11 de marzo de 1951 que «el principal de los factores que deben contribuir a una más grande difusión de la propiedad, será siempre el justo salario».

Estas son afirmaciones tajantes, y no suaves tolerancias o prudentes recomendaciones, cuando no, claras condenaciones.

A continuación trata de la función humana y cristiana del jefe de la empresa y del conjunto de relaciones humanas que en la misma se mueven: públicas, industriales, etc., tanto en el terreno sociológico como en el histórico. Ante este movimiento de las relaciones humanas se presentan las posiciones patronales, que a veces tienen una faceta degradante y materialista, comunistas, sindicales, obreras y cristianas; después de exponer varios textos dice el autor que solamente el espíritu de Cristo puede ofrecer a los técnicos de las relaciones humanas un sentido y una superación.

Sigue un análisis psicológico de las relaciones humanas en la empresa y una síntesis de un plan para la consecución de unas buenas relaciones humanas, en el que se propugna por la formación de los miembros de la empresa y, de una manera especial, por los que están encargados de su dirección.

Como complemento de la obra, además de la bibliografía e índice correspondiente, se publica un valioso apéndice formado por la Declaración de la Unión Internacional de Estudios Sociales de Malinas, sobre la Estructura Social de la Empresa, Declaración de la

Unión Internacional de Estudios Sociales de Malinas, sobre la Participación de los trabajadores en la gestión de la Empresa, Declaración de las Organizaciones Internacionales Católicas, sobre las Relaciones Humanas, Normas de la Conducta del Empresario, aprobadas en la Asamblea de Acción Social Patronal de Barcelona de febrero de 1956, Declaración de la U. C. I. D. sobre la Empresa en la Economía Contemporánea y Declaración Empresarial de Grupos Patronales de Francia.

MIGUEL FAGOAGA

GERWIG, Ernst: *Organisation und Führung industrieller Unternehmen*. 2.^a ed., 1955, 314 págs., C. E. Poeschel Verlag, Stuttgart.

El autor de este libro es profesor de teoría económica de la empresa en la Eidgenössischen Technischen Hochschule de Zurich, y en sus páginas aborda el tema todavía de actualidad, y sobre el que se está produciendo tanta literatura anglosajona: el *management*. El libro es amplio y desarrolla con la misma extensión el aspecto social y el económico, que van siempre entrelazados en la dirección de las empresas de carácter industrial.

La obra tiene ocho capítulos, en los que se trata de las materias siguientes: presupuestos subjetivos y objetivos de la dirección de las empresas, construcción orgánica de la empresa, el trabajo en la explotación industrial, análisis del trabajo y regulación de los salarios, la organización de la fábrica y el trabajador, organización y dirección de las ventas, economía financiera, organización y aplicación de los sistemas de cálculo y política económica de la empresa como tema primordial de la dirección.

Los presupuestos objetivos y subjetivos que han de considerarse al afrontar el gobierno y dirección de una empresa plantean en primer lugar el de su encuadramiento en un medio geográfico que le sea apropiado, buscando una correcta coordinación con la política de colonización y de urbanismo como cuestión previa; siguen después como problemas el encontrar las dimensiones óptimas a que debe ajustarse una empresa, que la calificarán de pequeña, mediana o gran empresa,

y luego la instalación material de la misma. Como factores subjetivos, en primer lugar, la personalidad del empresario, la obligación de sentirse comprometido hacia un rendimiento personal especial, con una entrega total para abarcar los fines sociales y económicos de la empresa; luego se ocupa de la actuación en grupos y la planificación de la empresa.

La empresa es una técnica de organización que exige un plan, unas divisiones en miembros que permitan la mejor utilización de todas las fuerzas dentro de la política general que ha de desarrollar. La organización no debe quedarse limitada a ser una técnica; todas las secciones, departamentos, etc., si no se les logra ensamblar hacia un fin superior y total, perderán su eficacia. La organización no puede ser entendida en un sentido estático, sino dinámico. No ha de conducir solamente a la preocupación de dar por terminado el objetivo, sino que permanentemente debe seguir descubriendo nuevos temas, hacia los que se debe ir, orgánicamente, con la fuerza de los medios existentes.

Uno de los temas principales del *management* es el análisis del trabajo en todos sus aspectos, y así, en primer lugar, el del trabajo individual, el colectivo o en masa y el trabajo en serie; las formas sociales de trabajar influyen sobre el trabajador y sobre los resultados de su labor. El tiempo se estudia en su duración, como jornada y como medida del resultado obtenido, como fases del proceso de fabricación, etcétera, las pérdidas y ahorro de tiempo en el trabajo, ya sea éste individual o dentro de grupos, series, etc. El tiempo, además, tiene un especial interés, ya que se relaciona estrechamente con los métodos de fijación de salarios cuando están en relación éstos con el rendimiento.

El salario no sólo se ha de contemplar como una parte de los costos, que deba estudiarse, por lo tanto, dentro del plan financiero de la empresa, sino que se tiene que contemplar, además, como el objeto que produce las violentas luchas entre el capital y el trabajo, que tanto influyen sobre la vida de la empresa. El salario debe considerarse en cada situación y en cada caso individual, apartándose de las reglas de generalización absoluta, y debe llegarse a él por la vía de negociaciones abiertas entre las partes, sobre el principio del honor en el mante-

nimiento de las condiciones que se acuerden. El salario por tiempo, en inelástico. El salario por rendimiento va acompañado del temor al despido en los casos de rendimientos deficientes. El salario a destajo tiene dos modalidades: por piezas y por señalamiento de un tiempo para finalizar un trabajo. En ambos sistemas debe penetrar, como principio corrector, un mínimo garantizado independiente del rendimiento o del resultado obtenido.

El autor nos presenta un salario integrado por los siguientes elementos: el salario base, constituido por una cuota base o mínima y, además, por una cuota en la que se mide la dificultad, peligrosidad, cansancio, responsabilidad, facilidad del trabajo (es decir, una serie de factores objetivos independientes del que lo presta, pero que tanto influyen sobre el que lo ejecuta); una cuota o parte integrante del salario en donde se miden los elementos subjetivos (sin confundirlos con el rendimiento, ya que son en cierta forma y muchas veces independientes del mismo); así, hay que considerar aquí esta cuota como la referida a la personalidad del trabajador a quien se va a remunerar teniendo en cuenta, entre otros factores, los de puntualidad, asistencia, limpieza, exactitud, calidad, iniciativas, variedad de conocimientos, entusiasmo, etc.; una cuota o parte del salario ha de considerar el rendimiento obtenido por el trabajador, y una última cuota o parte ha de considerar el factor social, el estado civil del trabajador, sus cargas familiares, etc.

El capítulo cuarto del libro de Gerwig se ocupa de la organización técnica de las empresas; en él se hace referencia a los medios empleados para la ejecución del trabajo, así como a la formación y educación del trabajador en su profesión; consideración del trabajo desde el punto de vista fisiológico y psicológico, que han de evitar la deshumanización de la empresa, ya que todo tiene que ser contemplado y dirigido al fin de producir una auténtica comunidad de empresa, que si en algunos países se quiere llegar a ella por vía o por medidas legislativas, en otros, como la patria del autor, Suiza, se alcanzan por vía contractual, a través de los convenios reguladores de condiciones de trabajo.

Los capítulos quinto, sexto y séptimo son de naturaleza exclusiva-

mente económica, y el autor los desarrolla teniendo en cuenta que la política de las ventas, con su organización interna y externa, sus estadísticas, su propaganda, su política de precios, son factores importantes en la vida de la empresa. En el aspecto financiero se analizan las inversiones, rentabilidad, capital nacional y extranjero, reservas públicas y reservas ocultas, planes a largo y corto plazo, autofinanciación, expansión industrial, sus consecuencias. Todo un capítulo aparece dedicado al tema de la organización de la contabilidad de la empresa, entendida esta materia en su mayor amplitud.

El capítulo octavo y último es una especie de resumen-conclusión, en donde aparecen íntimamente entrelazados los fines culturales, económicos y políticos de la economía de la empresa dirigidos a un fin superior: el bienestar general en armonía con los intereses del Estado.

HÉCTOR MARAVALL CASESNOVES

HERON, Alexander R.: *Reasonable Goals in Industrial Relations*. Stanford University Press, Stanford, Cal., 1954 (VIII + 117 páginas).

La concepción más generalizada acerca de qué deba entenderse por «relaciones industriales», comprende bajo tal denominación el conjunto de las que se establecen entre la propiedad o dirección de una empresa, de un lado, y el personal de la misma, de otro; por lo general se incluyen también las relaciones empresa-sindicato, particularmente las que tienden a la celebración de un pacto colectivo o a la interpretación y aplicación del ya celebrado. Una huelga, un despido, un contrato de trabajo, un sistema de incentivos de productividad son, típicamente, «relaciones industriales»; la forma como el trabajador descansa o se entretenga los domingos, o la decisión que el empresario adopte en cuanto al precio de venta de un determinado producto, típicamente también, no lo son.

Ocurre, sin embargo, que el uso que el trabajador haga de su ocio y el contenido de las decisiones empresariales en cuanto a la

salida al mercado de sus productos pueden tener una profunda influencia sobre las «relaciones industriales» en el seno de una determinada empresa; este último aspecto del problema se recalca en el libro de Heron, y hasta se exagera, llegándose a la afirmación de que «el área de las relaciones industriales es tan amplio como el de la empresa misma» (pág. 5) y aún a la de que «las relaciones industriales son tan amplias como las actividades de nuestra vida diaria» (página 16). En realidad se observa una cierta confusión entre «relaciones industriales» y el conjunto de factores que pueden tener alguna influencia sobre las mismas.

Con tal noción de arranque se estudian cuáles pueden tomarse como finalidades razonables de la empresa como grupo u organización en los terrenos económico, social y político, y del papel que en su consecución juegan trabajadores y empresarios y de la posible forma de suavizar las disputas y lograr una composición de sus intereses en beneficio del público; no se pretende más, pues se comienza por afirmar que no es un fin «razonable» —en el sentido de que no es prácticamente alcanzable— de un sistema de relaciones industriales la desaparición de los conflictos laborales.

Tomados en cualquier sentido y con cualquier amplitud los problemas que las relaciones industriales plantean no son sólo, ni quizá predominantemente, jurídicos; el libro de Heron no lo es; más parece un libro de sociología industrial, tema en el que tan abundante es la bibliografía anglosajona como escasa en obras estricta y propiamente jurídica.

Por lo demás, la contextura del libro es muy singular; reproduce el texto de una serie de conferencias, no leídas, sino meramente dadas sobre guiones; por ello el sistema es escaso, abundan las reiteraciones y los ejemplos y las expresiones propias de un coloquio; en contrapartida esto da una agilidad grande a los temas expuestos, que se aumenta al recoger el libro la conversación posterior a cada conferencia (preguntas hechas o cuestiones planteadas por los oyentes en relación con la materia tratada y respuestas del conferenciante); muchas veces esta última parte, al precisarse en ella los problemas, es más interesante que la exposición general.

En suma el libro es interesante, bien que no en grado extraordi-

nario; no aporta, realmente, nada nuevo al análisis de las relaciones industriales, aunque sí es, en su conjunto, una aceptable exposición de la fenomenal masa de problemas que las mismas plantean.

M. ALONSO OLEA

MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio: *Las clases sociales*. México, 1957, 193 páginas.

Antecede a la obra un breve prólogo del ilustre profesor norteamericano Pitirim A. Sorokin, Jefe del Departamento de Sociología de la Universidad de Harvard. En él pone de manifiesto que ante la dificultad de determinar el concepto exacto de clase social, aún después del gran número de ensayos dirigidos a tal finalidad, el estudio del doctor Lucio Mendieta es uno de los más importantes esfuerzos en orden a su concreción. Su concepción une las características objetivas y subjetivas de clase social y tiene su análisis tanto una proyección teórica como práctica. El libro, que se halla dividido en una introducción y quince capítulos, vamos a examinarlo con arreglo a la sistemática que sigue:

I. CONCEPTOS DE CLASE SOCIAL Y DIFICULTADES EN LA PRECISIÓN DE SU ESENCIA.—Empíricamente aceptamos la existencia de ciertas realidades sociales. Pero frecuentemente, al intentar definir las, o siquiera configurarlas dentro de cauces precisos, se nos escapan como seres intangibles. Tal ocurre con las clases sociales. Y es que, en primer lugar, desde la publicación del Manifiesto Comunista en 1848 el término «clase» ha quedado asociado con la noción del odio de clases y de su lucha, y además, en segundo término, la antítesis de gobernantes y gobernados ha influido, igualmente, para acrecentar al máximo su ya costosísima delimitación. Unese a todo ello el influjo pernicioso ejercido por el conflicto entre el socialismo y el capitalismo. Todo ello ha determinado, hace notar Kurt Mayer, la imposibilidad de llegar a investigaciones imparciales y cien-

tíficas de los fenómenos de estratificación social. En cuanto a la clasificación de los conceptos que sobre clase social se han formulado, distingue Mendieta siete grupos, que son:

a) *Factor congénito*.—Los filósofos griegos, especial mención a Platón y Aristóteles, creyeron que los seres nacían naturalmente libres o esclavos, tesis que no resulta aceptable ni desde un punto de vista cristiano ni tampoco desde un mero punto de vista moderno. Alguna significación en cambio, sí se la debe reconocer. En efecto, las aptitudes personales congénitas influyen mucho en la futura posición social de los seres humanos; aunque, claro está, no son nunca las determinantes de tal posición.

b) *El factor racial*.—Gumplowicz afirmó que las clases sociales son el resultado de la lucha de razas. Aun cuando originariamente el factor tuviere gran importancia en la actualidad parece excesivo atribuir exclusivamente a la raza el fundamento de las clases sociales. Más significación tiene en los países de población heterogénea.

c) *El factor trabajo*.—Para Engels de la primera gran división del trabajo, según sus propias palabras, nació la primera gran escisión de la sociedad en clases: señores y esclavos, explotadores y explotados. La segunda división importante vendría producida por la diversificación de los oficios al separarse de la agricultura el oficio manual y surgiendo, en los umbrales de la civilización, los mercados que constituyen una nueva clase. Por último se añade a aquellas la aristocracia de la riqueza, en la época del capitalismo. Siguen esta tendencia, con posterioridad a aquél, León Duguit, F. Squillace en Italia, etc. Todos ellos en vez de solucionar el problema lo eluden, enmascarando sus supuestos básicos. No puede sostenerse, por ejemplo, a la sombra de sus teorías, que un soldado raso y un general pertenezcan a la misma clase social: la de los militares.

d) *El factor económico*.—Criterio seguido, entre otros, por Max Weber y Carl Marx, su principal inconveniente estriba en considerar como único factor, para la determinación del concepto de clase social, el económico.

e) *El factor cultural*.—En su obra *La decadencia de Occidente* afirma Oswald Spengler que cultura y clase son conceptos equiva-

lentes, nacen y perecen como unidad. Aun cuando este punto de vista, este factor cultural parece definitivo, lo cierto es que no basta por sí sólo para la caracterización completa de las clases sociales.

f) *El factor "Opinión Pública"*.—Este criterio fué mantenido por Lloyd Warner a raíz de las investigaciones celebradas en la ciudad norteamericana de Yankee City. Afirma que clase significa dos o más órdenes de personas, que son consideradas por los miembros de la comunidad como pertenecientes a posiciones superiores o inferiores y a quienes se clasifica de acuerdo con esta idea. ¿Cómo aplicaríamos esta tesis a las grandes ciudades, donde ni siquiera los vecinos se conocen entre sí? Esta es la crítica cuantitativa que del supuesto realiza Lucio Mendieta. Creo que podría admitirse también otra cualitativa, en virtud de determinadas circunstancias objetivas que concurren en ciertos casos y que hacen inaplicable, indudablemente, el criterio mantenido.

g) *Complejo de factores*.—Todas las teorías señaladas pecan, a juicio del autor, de unilaterales, siendo, dice, los hechos sociológicos complejos, tanto en sus causas como en sus manifestaciones. Hay también, lógicamente, autores sincretistas, como Arthur Bauer, que combina los factores cultural y de la división del trabajo; Morris Ginsberg, partidario del predominio de lo psicológico, campo en el que se distinguieron igualmente los tratadistas Tarde y Worms, con cierta influencia de lo económico; Sorokin reconoce la virtualidad de factores profesionales, en lo fundamental, en armonía con la «situación» o «capa social», criterio que Mendieta califica, en orden a la definición de la clase social, de tautológico; Georges Gurvitch, al tratar del problema, se limita a consignar las características de las clases sociales sin definir su factor determinativo. Lucio Mendieta, finalmente, lleva a cabo una combinación de factores culturales y económicos, y define la clase social como «grupo social cuasi organizado, cuyos miembros están unidos por la similitud de sus vínculos económicos y especialmente culturales». Aunque no pasa revista el autor de la obra, a las conocidas concepciones, en esta materia, de Gobineau, Lapouche, Schmoller, Lhomme, etc., realmente sus puntos de vista ya están expresados en la revisión efectuada.

2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LAS CLASES SOCIALES.—Sigue, en este punto, Mendieta a von Wiese, quien a su vez se basa en el sistema de Vojtech Tukas. Para éste los seis tipos de sistemas sociales establecidos en la humanidad son los que designa *karnine* —fase en la que predomina la herencia corporal, la sangre, el parentesco—, *domine* —en la que predomina el suelo—, *merzine* —período caracterizado por el intercambio comercial, de artículos económicos—, *artine* —que representa la capacidad o arte de dominar por medio de técnicas, las materias y fuerzas que se hallan fuera de la naturaleza humana y que coincide con la aparición del artesanado—, *tumultine* —organización del trabajo y con ella la profesión y el estamento— y *vizine* —aparición de los ingresos, lo cual es ya clase.

En resumen puede decirse que la clase como nivel, como categoría social, surge desde que las primeras colectividades humanas se organizan bajo una autoridad común y aparecen el sacerdocio y el ejército como factores decisivos de esa organización. Actualmente, y en los países en donde la nobleza ha desaparecido, las clases sociales, señaladas por von Wiese, son: alta o plutocrática, media y proletaria.

Examina Lucio Mendieta algunas de las clasificaciones más relevantes que sobre clase social se han formulado, pasando revista a las concepciones de Carlos Gide, Sorokin, Lloyd Warner, von Wiese, F. W. Taussig, recogiendo, finalmente, la distinción realizada por el doctor Fernández Sánchez Puerta entre el grupo, referido a las actividades sociales y la clase social, que correspondería a la esfera de los niveles sociales, y aceptando la clásica división aristotélica tripartita de las clases sociales: alta, media y baja.

3. FORMACIÓN E INFLUENCIA QUE EJERCEN ESTAS CLASES.—Afirma el autor que las clases sociales viven en constantes relaciones de convivencia, de contacto y de tratamiento, de las cuales la primera es causa originaria. Para ver qué influencia ejerce cada una de estas clases es preciso examinar, con anterioridad, su formación respectiva.

a) *Clase alta*.—Formada por los grandes propietarios de tierras o edificios urbanos, por los grandes rentistas, empresarios de importancia, profesionales que han logrado alcanzar el éxito, etc., se ca-

racteriza por las notas siguientes: 1) Posesión de la riqueza, bienes de fortuna, capital, poder. 2) Forma refinada de vida material y moral. 3) Sentimiento de seguridad y orgullo de clase. 4) Reflejo orgánico, en lo físico, de las características antes mencionadas. 5) Comportamiento dominado por las convenciones sociales rigurosamente cumplidas. 6) Endogamia. 7) Preocupación constante por guardar las apariencias. 8) Espíritu reaccionario y conservador. A todas ellas añade el autor las correspondientes a los modos formales del pensar, que según Max Scheler están determinados por la clase. Ejerce una influencia notable sobre las otras clases, influencia que ya positiva o negativa es lo cierto que en todo momento es una realidad viva y actuante en la sociedad obrando con dinamismo más o menos intenso y ostensible, según las circunstancias históricas.

b) *Clase media*.—Constituye su determinación uno de los más importantes y difíciles problemas de la sociología. Algunos sociólogos sostienen que no debe hablarse de clase media, sino de clases medias, opinión que no comparte Mendieta aun cuando reconoce que esta clase, como las demás, se halla integrada por diferentes sectores, si bien conjuntados en un todo orgánico. Como características de esta clase señala el autor las siguientes: 1) Imita las formas de vida de la clase alta. 2) Concede gran importancia a la cultura, a la ciencia, a la técnica, a las profesiones como medios para conseguir bienestar económico y satisfacción moral. 3) Alto sentido ético y religioso. 4) Sus ambiciones se limitan a obtener el bienestar y la satisfacción moral principalmente por medio del trabajo. 5) Se debate, siempre, en una contradicción ideológica. 6) Exhibe una arraigada tendencia a cubrir las apariencias, a guardar las formas sociales, aun a costa de los más grandes sacrificios. 7) Se opone a mezclarse, por medio de matrimonios, con la clase baja. 8) Vida de relación social casi exclusivamente entre personas de su misma clase. 9) Tiene una base económica, un cierto bienestar material mínimo, derivado de la renta de pequeñas propiedades, de reducidos capitales, o del trabajo personal. 10) Se ocupa, generalmente, de trabajos técnicos. En cuanto a la influencia que esta clase media ejerce bástenos decir que en todas las sociedades civilizadas es ella la conservadora y la propa-

gadora de la cultura; se resume en ella la opinión pública concretándose en la misma, de forma permanente, las cualidades sociales.

c) *Clase baja*.—Integrada por los obreros calificados, artesanos, obreros en general, etc., es así llamada por el hecho de encontrarse en situación inferior a las demás. Sus rasgos distintivos pudieran ser los siguientes: 1) Instrucción rudimentaria. 2) Dedicación a trabajos manuales. 3) Forma de vida inferior a la de la clase media. 4) Burdas maneras de hablar y de conducirse. 5) Es muy religiosa, con cierta superstición. 6) Imprevisora. 7) Es el más firme sostén de la división de clases. Su influencia social es enorme, especial, y casi únicamente, en su aspecto pasivo, ya que su sola existencia es un disolvente de la organización social capitalista, más o menos lento, pero constante.

4. CIRCULACIÓN ENTRE LAS CLASES SOCIALES: SU DINÁMICA.—Las clases no son cerradas, fenómeno que observado por Platón fué, posteriormente, magníficamente desarrollado por Pareto. Decía éste que «las clases sociales no son o están enteramente separadas, ni aun en los países en donde existen castas; en las naciones civilizadas modernas se produce una circulación intensa entre las diferentes clases». En relación con este problema, Sorokin estudió el llamado de la «movilidad social», definida por él como «toda transición de un individuo, objeto o valor social, de una posición social a otra». Se fija Mendieta en algunos fenómenos que califica de canales de circulación, pero observa que tales cambios no se producen normalmente y que, generalmente, sin debidos a grandes guerras o revoluciones que produciendo la renovación casi total entre las clases estructuran sus cuadros de forma diferente. Las relaciones e interferencias entre las clases trasciende incluso al plano internacional permitiendo este estudio, a través de las comparaciones, resultados fecundos en orden al esclarecimiento de conceptos tan difíciles y debatidos.

5. CONCIENCIA Y LUCHA DE CLASES.—Indica la primera palabra, la separación insalvable que existe en la sociedad entre las diversas clases, en relación con la idea marxista de la lucha de clases. La conciencia de clase existe como idea de clasificación social y hace

actuar a los individuos en consonancia con la misma, produciendo las fricciones sociales ya tan conocidas en los campos social y político.

La obra, que utiliza bibliografía moderna seleccionada, goza de ciertas ideas originales, si bien no tantas, a mi parecer, que justifiquen la creación de un libro.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA GIL

NADWORNÝ, Milton J.: *Scientific Management and the Unions*. Harvard University Press, Cambridge, Mass., 1955 (XI + 187 páginas).

El libro lleva como subtítulo «1900-1932, un análisis histórico», y es, efectivamente, un estudio más histórico que sistemático, y hasta más preocupado con la que pudiéramos llamar historia formal o externa de la reacción de los Sindicatos ante las prácticas de «dirección científica» de las empresas, que con una historia sustantiva y a fondo de estas mismas actitudes.

Para el padre del *Scientific Management* los sindicatos eran organizaciones, cuando menos, innecesarias; los sindicatos eran fruto del descontento generalizado de los trabajadores, y Taylor estaba íntimamente convencido que los salarios altos —una resultante forzosa de la aplicación de sus métodos— eliminarían aquel descontento; sobre que lo realmente importante para los trabajadores «no es disfrutar de salarios excepcionalmente altos durante las épocas de prosperidad, sino tener un empleo continuado con salarios aceptables, en todo tiempo» y tal objetivo, si alcanzable a través de una racionalización adecuada de la producción, era ajeno a las finalidades de acción concertada de los trabajadores. Ni siquiera era utilizable el Sindicato para conseguir, a través de él, la cooperación de los trabajadores a los planes de aumento de la productividad, porque la cooperación que a los trabajadores se pide no es otra —la frase es de Taylor— sino la consistente en «hacer lo que se le manda, y hacerlo de prisa y sin rechistar»; el trabajador debe someterse a los hallazgos del científico, develador de las leyes naturales del trabajo;

sobre esta base ¿cómo puede un sindicato pretender negociar en cuanto a hechos científicamente comprobados?

La reacción sindical fué inmediata: la «dirección científica» fué calificada como un nuevo e ingenioso procedimiento de *speed-up*, esto es, de llevar hasta el agotamiento el ritmo del trabajo, sin beneficio para el trabajador comparable con los perjuicios que se le inferían; en palabras de un jefe sindical —que resumen con enorme claridad la posición de los trabajadores, no ya ante los sistemas de Taylor sino ante todos los que se basan en un aumento de la productividad a costa del sacrificio físico del trabajador— «... no queremos trabajar tan de prisa como podemos... sino trabajar de forma que el trabajo nos resulte confortable. No hemos nacido con el fin de que se compruebe prácticamente cuál es el máximo trabajo que podemos realizar». El sindicato y, aún más que éste, los trabajadores, se opusieron enérgicamente a que el tiempo de sus movimientos fuera medido, cosa imprescindible para la aplicación del sistema científico; ingenuamente dijo un trabajador, respondiendo a una encuesta, que «lo que no soportaba es que estuvieran sobre él con un reloj, como si fuera un caballo de carreras»; la razón de la resistencia a las mediciones —aunque, desde luego, tenga el importante aspecto psicológico que acaba de quedar reflejado— es, sin embargo, más profunda: «el único medio de que ha podido usar el trabajador para conservar el tiempo asignado a los trabajos dentro de límites tolerables ha sido el de mantener al empresario en la ignorancia en cuanto al tiempo exactamente necesario», de aquí su resistencia a dejarse ser «medido».

Estas posiciones iniciales perdieron mucho de su rigor con posterioridad, a partir de la guerra de 1914-1918 en que «directores científicos» y sindicalistas se conocieron mutuamente en los organismos creados por la movilización y llegaron a la conclusión de que ni los primeros eran meros instrumentos de extorsión de las empresas ni los segundos caciques interesados en conservar una organización por los beneficios que ellos particularmente derivaban de su existencia. El sindicato admitió, o se le forzó a admitir, que nunca había tenido como finalidad la de restringir la producción, y el movimiento de Taylor, éste en un giro radical, pasó por la noción de que la

cooperación del trabajador había de ser una cooperación activa e inteligente que el Sindicato estaba en condiciones óptimas de suscitar. Advino así una verdadera *luna de miel*, una *cooperation fever* —esta es la rúbrica del Capítulo VIII del libro— entre ambos movimientos. Sólo que ésta vino a producirse cuando, en la postguerra de 1918, se iniciaba una de las fases de crisis modernas más agudas del sindicalismo norteamericano; la propia aceptación del cientifismo puede interpretarse, en parte al menos, como resultante de la actitud defensiva general adoptada por los empresarios.

Este es el resumen de la historia, con su punto final en 1930, que nos narra Nadworny. El libro es interesante y su tema poco explorado; quizá la objeción principal a hacer sea la de que el lector que se lanza a este tipo tan especializado de literatura quiere, por lo general, análisis más profundos y extensos que éste.

MANUEL ALONSO OLEA

REYNOLDS, Lloyd G.: *Labor Economics and Labor Relations*. Nueva York, Prentice Hall Inc., 1955, 2.ª ed., XIV + 722 págs.

En la bibliografía norteamericana sobre temas laborales tienden modernamente a alcanzar gran auge libros a medio camino entre la Sociología y la Economía, reforzados, además, con aparato histórico considerable, y en ocasiones con construcciones jurídicas; entre los libros generales de este tipo (entre los que pueden citarse como ejemplo el *Economics of Labor*, de Lester, o el *Survey of Labor Economics*, de Peterson), y quizá como el más completo que conozco, hay que situar el de Reynolds; en todos ellos parece como si se partiera de la base —tan ampliamente justificada por la investigación de Caplow— de que es imposible una explicación meramente económica del mercado de trabajo, y de que las leyes de la Economía son, en este campo mucho más que en cualquier otro, meras tendencias con efectos muy a largo plazo, obstaculizadas en su juego no ya por los impedimentos usuales —la concentración monopolística de poder que coarta el juego de la libre concurrencia, pongo por caso—, sino por obstáculos de

otro tipo mucho más sutiles y, en el fondo, mucho más poderosos, por cuanto parecen corresponderse, si no con la propia naturaleza humana, sí, cuando menos, con hábitos y actitudes tan profundamente arraigados en trabajadores y empresarios que vienen a ser como su segunda naturaleza.

Que todo grupo de trabajadores por cuenta ajena —sindicado o no sindicado, bien o mal remunerado, remunerado por tiempo o remunerado por rendimiento, trabajando en medio ambiente favorable o desfavorable— tiende a restringir, y de hecho restringe, la producción a un nivel medio que permita al trabajador medio desarrollar un esfuerzo no excesivo y, desde luego, muy por debajo de las posibilidades del trabajador bien dotado; y que este mismo grupo no sólo se limita a fijar cuál es, según el común consenso de los interesados, el rendimiento aceptable, sino que, además, lo impone coactivamente sobre todos los miembros del grupo, son ejemplos de realidades puestas de manifiesto por la sociología industrial con la suficiente reiteración para que ningún estudioso pueda permitirse el lujo de ignorarlas. Precisamente la gran polémica sindical con el *Scientific Management* de Taylor y sus apóstoles se centró sobre este punto: «En venir de nuestra casa al taller empleamos treinta y cinco minutos; el que por alguien se haga el nada sensacional descubrimiento de que si venimos corriendo tardamos sólo quince, con lo que podemos trabajar diariamente durante veinte minutos más, no quiere decir que sea conveniente para nosotros venir corriendo ni que haya ninguna ley ni principio en virtud de la cual debamos venir corriendo.»

Cuanto de todas consideraciones se deriva es lo que va englobado en las *Labor Relations* como adición o correctivo a las *Labor Economics*; en materia de remuneración del trabajo, por ejemplo, parece haber un principio general según el cual los salarios no pueden ser tales que sumados a los demás costos de producción, el beneficio incluido, generen un precio de venta al cual los productos carezcan de salida al mercado; este límite —tan preciso en su formulación teórica como difícil de establecer en los casos concretos— marca el tope máximo de los salarios; su sueldo quizá sea el que Adam Smith señalara como salario natural, esto es, el preciso para que la clase trabajadora pueda subsistir y reproducirse; pero entre ambos, en primer lugar, existe

una amplia zona dentro de la cual la fijación de las remuneraciones depende de factores que en buena medida son por completo extraeconómicos e incluso antieconómicos, y, en segundo término, un problema de distribución de las remuneraciones entre las distintas categorías de trabajadores y entre los distintos trabajadores dentro de cada categoría, también dominado ampliamente por elementos tradicionales, sociológicos y psicológicos.

Sobre cuanto se acaba de decir se monta, en los países fuertemente industrializados, la distinción entre sectores sindicados y sectores no sindicados y entre sectores intervenidos por el público a través del Estado y sectores no intervenidos; por supuesto, las decisiones sindicales y públicas pueden ser económicas y antieconómicas; y las relaciones de trabajo resultantes pueden adecuarse o dejar de adecuarse, en consecuencia, a los esquemas teóricos del economista; hay un abismo entre cómo se fijan los salarios en una ocupación en expansión débilmente sindicada a cómo se fijan en una ocupación en declive con organización sindical fuerte; y en ambas la fijación resultante puede ser completamente contradictoria con los corolarios económicos de la situación de que se parte.

El libro de Reynolds (en la edición revisada que comentamos; su primera edición vio la luz en el año 1949) está concebido y estructurado como un libro de los que en España acostumbra a llamarse «de texto», teniendo por objeto la exposición y análisis de los problemas a los que se ha hecho referencia más arriba; su parte primera, de las dos en que su autor lo divide, es fundamentalmente histórica y sociológica y muy centrada, además, sobre los temas sindicales y la negociación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo; mientras que la segunda es fundamentalmente económica, aunque siempre con la atemperación de que también se ha hecho mérito; los capítulos esenciales de esta segunda parte son los referentes al pleno empleo y paro forzoso (capítulos XV y XVI) y los relativos a la fijación de los salarios (capítulos XVIII a XXII). La sencillez de la exposición, conseguida sin quitar prestancia científica al tratamiento de los temas, hacen amenas sus setecientas y pico páginas. Un libro modelo en su género, en fin.

MANUEL ALONSO OLEA

RIAZA BALLESTEROS, José María: *Criterios típicos de la Jurisprudencia laboral*. Editorial Estudios Jurídicos, Económicos y Sociales. Madrid (S. a.).

No se nos ocultan las enormes dificultades existentes para llegar al comentario y sistematización de la jurisprudencia de los tribunales de trabajo. La tendencia de esta rama jurídica a evolucionar constantemente en su aspecto legislativo, que lleva consigo frecuentes oscilaciones en los criterios jurisprudenciales, es uno de los mayores obstáculos que presenta. El ordenamiento de trabajo está sufriendo una continua evolución, propia de una disciplina en la que sus zonas no se hallan aún definitivamente configuradas, y sus límites exactos no tienen identificación perfecta, de donde se deduce que las instituciones sometidas a interpretación constituyen estructuras multifor- mes y cambiantes, obligando al intérprete a una constante tarea de renovación.

Partiendo de esta premisa fundamental, la visión del jurista ha de consistir en apreciar la realidad de los movimientos y mutaciones que operan en los conceptos más elementales —trabajador, empresa, contrato de trabajo— para evitar su petrificación, utilizando para ello los medios precisos de investigación, ya que la mayor parte de las veces son objeto de continuas decisiones jurisprudenciales cargadas de rasgos y matices, no siempre uniformes, que en ocasiones derrumban la concepción que de las mismas se haya adquirido en un determinado momento.

Pocos tratadistas han acometido en nuestra Patria la labor de interpretación doctrinal y sistematización de la norma jurídica laboral, por lo que cualquier intento que en este sentido se lleve a cabo, ha de ser digno del más cariñoso estímulo. Mucho más si, como en el presente caso, procede éste de persona tan íntimamente vinculada al estudio del Derecho del Trabajo como el autor de esta monografía, por su doble condición de Inspector General de Trabajo y Letrado del Ilustre Colegio de Madrid, quien ha tomado a su cargo la tarea de seleccionar alguno de los aspectos de más destacado interés dentro de las instituciones jurídico-laborales.

El conjunto de temas estudiados ofrece interés tanto para el experto en materias jurídico-laborales como para aquel que, en concepto de empresario o trabajador se encuentra comprendido dentro de los inconcretos moldes de este ordenamiento. Entre otros, destacan los capítulos dedicados a la distinción entre contrato civil, mercantil y laboral; la novación de las condiciones contractuales y los principios doctrinales de la condición más beneficiosa y de la irrenunciabilidad de los derechos, con sus peculiaridades características de interpretación en esta disciplina, así como el minucioso estudio sobre las causas de resolución, disolución o rescisión del contrato de trabajo, con análisis particular del despido y sus causas.

La prueba en el proceso laboral y la regulación del recurso de casación, con las modificaciones introducidas en éste por la ley de 17 de julio de 1953, forman la contribución al estudio de la teoría de la jurisdicción de trabajo, de gran utilidad para el procesalista laboral por su completo conocimiento de la jurisprudencia que se ha dictado como normativa de esta parte del proceso.

Se fija igualmente Riaza Ballesteros para efectuar este análisis en los criterios, directrices típicos que presiden la jurisprudencia laboral del Tribunal Supremo (ya que sus decisiones condicionan las resoluciones de los restantes organismos), sin dejar de hacer referencia a la del Tribunal Central de Trabajo y a las Direcciones Generales de Trabajo y Previsión, organismos que en la esfera administrativa poseen facultades resolutorias en los asuntos de su competencia.

Al final de este libro figura un índice sistemático y otro alfabético, muy completos en claridad y expresión, encontrándose también a través de todas sus páginas el apoyo jurisprudencial adecuado a la oportuna cita, que avala aún más el valioso mérito de esta publicación.

ANTONIO BUJEDO FERNÁNDEZ