

Recensiones

AARON, Benjamín: *The Labor-Management Reporting and Disclosure Act of 1959*, Harvard Law Review, vol. 73, núms. 5 y 6, marzo y abril 1960; reimpresión del Institute of Industrial Relations, Universidad de California, 1960 (100 págs.).

De la Ley Sindical de 1959 existe una traducción española, con un breve prólogo y algunas notas de aclaración, publicadas por el Consejo Social Sindical a principios del corriente año. El presente estudio es de muy útil lectura teniendo a la vista el texto traducido de la ley y las notas del mismo.

En el análisis que del texto de la ley se hace se llama la atención sobre puntos nuevos, que son los que parece necesario recoger en esta nota; así:

1.º Se considera un fracaso de la ley el no haber conseguido insertar en la misma, como se pretendió en la Cámara de Representantes, un precepto prohibitivo de la discriminación racial en el seno de la organización sindical; se propuso, en efecto, una enmienda en tal sentido; pero fué rechazada bien por convicciones racistas, bien por la creencia de que si se insistía sobre tal enmienda toda la ley estaba condenada al fracaso.

2.º Se analizan los muy complicados preceptos de la nueva norma sobre los *boycotts* secundarios y las dudas interpretativas que inevitablemente han de surgir. Pero esta materia es de tan extremada dificultad, y con una variedad tan enorme de supuestos, que parece imposible llegar a una regulación clara y comprensiva.

3.º Otro punto que es cuidadosamente analizado es el de las jurisdicciones concurrentes (del Estado federal y de los Estados federados) para intervenir en los conflictos de trabajo; aunque

con unas ciertas concesiones a los Estados federados, la ley de 1959 continúa firmemente la tendencia legislativa de que la jurisdicción, así como la regulación de la materia, corresponde al Estado federal, en cuanto los conflictos afecten al comercio entre Estados, muy ampliamente entendidos.

Por lo demás se señala cómo la ley significa el más radical y decidido intento de los realizados hasta la fecha de penetrar en la intimidad de las organizaciones sindicales, regulando su estructura y su funcionamiento internos; y cómo la ley ha sido debida a la enorme presión de la opinión pública ante los casos de corrupción descubiertos por la investigación del Comité especial del Senado durante los años 1957 a 1958. Y cómo, finalmente, la ley marca una reacción del ordenamiento frente al poder social y normativo incontrolado de las grandes organizaciones sindicales.

Se contienen muy abundantes críticas respecto de la redacción de numerosos preceptos, sobre todo respecto del título VII de la ley, en el que se contienen las modificaciones de las anteriores leyes Wagner y Taft-Hartley; frases como *the faulty* (o *poor*, o *inept*) *draftsmanship*, o como que las disposiciones *were drafted in execrable form*, aparecen con abundancia en la parte del trabajo que se comenta dedicada a analizar este título.

Las conclusiones finales del estudio remiten, como no podía por menos de ocurrir, al futuro, en el sentido de que la eficacia de la nueva ley vendrá en muy amplia medida determinada por la forma en que la misma sea interpretada y aplicada por el Consejo Nacional de Relaciones Industriales (*National Labor Relations Board*), que tiene a su cargo la administración de la ley; y por el Ministro de Trabajo, al que ésta concede poderes insólitos por su extensión y por su intensidad, respecto de los sindicatos.

Por lo detenido del análisis, por los antecedentes que se dan de cada uno de los preceptos más importantes de la ley y por la explicación de su historia parlamentaria, el trabajo de Aaron constituye, sin duda, la aportación más importante hasta la fecha al conocimiento de la Ley Sindical norteamericana de 1959.

M. ALONSO OLEA

CABANELLAS, Guillermo: *Derecho sindical y corporativo*. Editorial Bibliografía Argentina. Buenos Aires, 1959; 836 págs.

En esta completísima y magnífica obra, se nos vuelve a revelar el profesor Cabanellas como una de las figuras más sobresalientes de todas cuantas cultivan, en lengua española, las disciplinas sociales. Después de su conocidísimo *Tratado de Derecho laboral*, cualquier otra aportación no podía sino desmerecer de aquél, por su calidad y significado —a veces irregular, pero el más extenso, en cambio, de todos los escritos en castellano hasta la fecha—, o confirmar el juicio favorable de su autor. Esto nos ha ocurrido al trabar conocimiento con este *Derecho sindical y corporativo*, de lo que pretendemos dar noticia, pues otra cosa no permiten sus dimensiones.

El libro está directamente dividido en capítulos, en diecisiete concretamente. Cada uno de ellos va precedido por una selecta y amplia referencia bibliográfica, que facilita al interesado por un tema, de los tratados en la obra, el acudir a una serie de fuentes a veces poco conocidas. Esta referencia es independiente de la general que antecede al primer capítulo, sobre el derecho de asociación en general, sobre obras generales de Derecho sindical, sobre obras generales de Derecho corporativo y sobre obras generales en materia de sindicación y sindicatos.

El capítulo primero, brevísimo, se titula *Derecho colectivo del trabajo*, y alude al concepto y definición del mismo, a su contenido y a su autonomía. No le parece desacertado a Cabanellas admitir la existencia de un Derecho colectivo de trabajo, surgido de la agrupación en una sola rama del Derecho sindical, el derecho de las convenciones colectivas (o derecho normativo laboral) y el derecho de los conflictos colectivos, conciliación y arbitraje. Lo característico de la disciplina es que sus sujetos no son ya los individuos (trabajadores y empresarios, como en el Derecho individual del trabajo) sino los grupos, las asociaciones profesionales, etc. Pero a su vez el Derecho sindical tiene cierta autonomía acusada dentro del Derecho colectivo de trabajo.

El capítulo segundo, sobre las *Corporaciones de oficios*, y en contraste con el primero, es de una gran extensión (cerca de cien páginas). Se halla dividido en diez apartados que son: las corporaciones de oficios, en la antigüedad (clan *sodalites* y *collegias* y organización de los colegios romanos); las guildas, etapa de transición; corporaciones de oficios (revolución municipal, corporaciones florentinas, cofradías, gremios, etc.); la escala gremial, la decadencia del sistema corporativo, el edicto de Turgot y la ley *Le Chapelier*, cofradías y corporaciones en España, los gremios en Hispanoamérica, resumen crítico, mereciendo especial mención lo que llama el autor *tendencia hacia un nuevo sistema corporativo*, con sus dos acepciones.

El capítulo tercero lleva como rúbrica *Definición, fuentes, autonomía y relaciones del Derecho sindical*. Define el autor el derecho sindical como aquel que considera la primordial facultad de todo individuo integrante de la producción, sea como trabajador o como patrono, para unir sus esfuerzos, intereses y responsabilidad con otros pertenecientes a su mismo grupo profesional o conexo, para defender sus derechos profesionales y hacerlos efectivos (si se toma como base al sujeto); o como la parte del Derecho del trabajo que comprende el conjunto de normas jurídicas que reconocen la facultad de todo patrono u obrero para asociarse en defensa de sus intereses profesionales (con base en la institución jurídica); ahora bien: el derecho sindical, en cuanto designación con la que se indica la facultad de asociarse y en cuanto que consagra la libertad de asociación, es distinto del Derecho sindical, como parte del Derecho laboral que estudia a los sindicatos como sujetos del Derecho del trabajo; podría reservarse, a juicio de Canabellas, la denominación de derecho sindical cuando se contempla la protección y las consecuencias de la libertad de asociarse gremialmente, en tanto que *Derecho laboral sindical* sería el que estudia a las asociaciones profesionales. Insiste el autor, además, en la imposibilidad de identificar el Derecho sindical (que da vida a los sindicatos) con el Derecho corporativo (que da vida al Derecho sindical). Otras cuestiones de interés tratadas en este tercer capítulo son las referentes a las fuentes del Derecho sindi-

cal, a sus relaciones con otras disciplinas jurídicas, a su autonomía, a su naturaleza, a la posibilidad de su codificación y a la relación entre el derecho de asociación y el de sindicación profesional.

Sobre el interesante tema de la *Libertad de asociación* está construido el capítulo IV; se estudian en él sucesivamente los antecedentes (Revolución francesa, siglo XIX y advenimiento del régimen sindical), el fundamento del derecho de asociación, la libertad de coalición y de trabajo y el derecho de reunión, las consecuencias de la libertad de asociación, el sindicato libre y el sindicato obligatorio, la cláusula de exclusión sindical, la libertad de asociación como Derecho constitucional, y la libertad de asociación en el plano internacional. Es difícil lograr, en el tratamiento de un tema semejante, la objetividad científica alcanzada y aplicada por Cabanellas en la exposición de este capítulo cuarto.

El capítulo quinto se intitula *sistema representativo*, y consta sólo de tres apartados: la actuación en política de los sindicatos profesionales, la categoría profesional (tratada con gran precisión) y el sistema representativo, en donde se estudia con detenimiento la interesante problemática del sindicato más representativo, siendo lástima que no se recoja el sistema alemán en el estudio de los sistemas comparados. La crítica del sistema representativo no nos resulta excesivamente convincente (págs. 221 y 222).

Corporativismo y sindicalismo es la rúbrica del capítulo sexto. Se estudian, en sendos apartados, el sistema corporativo (corporación, Estado corporativo, corporación de trabajo y Derecho corporativo) y las teorías sindicalistas (antecedentes, el sindicalismo, la tesis de Sorel, el sindicalismo de Duguit, la doctrina de la Iglesia y los católicos sociales).

Los *sistemas corporativos* constituyen el objeto del capítulo séptimo, en el que se estudian los correspondientes a Alemania, Brasil, Francia, Portugal, España e Italia. Con referencia a España se analizan los antecedentes históricos los Comités Paritarios, los Jurados Mixtos y el actual sistema de sindicato vertical, cuyas características son examinadas con gran objetividad.

Muy importante es el capítulo octavo sobre los *Sindicatos pro-*

fesionales, verdadero núcleo de la obra, al menos por su estructura sistemática. Después de unas nociones generales previas, Cabanellas entra en la consideración de los que llama grupos anglosajón (Gran Bretaña y Estados Unidos), latino (Francia y España), soviético (Rusia y países de la órbita soviética, como son la República Democrática alemana, Checoslovaquia, Hungría, Polonia, Rumania y la República popular China), e Hispanoamérica, Argentina —sistema tratado con mayor extensión— y, por último, el movimiento sindical en el plano internacional (estudio de congresos, asociaciones, federaciones, confederaciones internacionales, organizaciones, etc.).

El capítulo noveno, dentro del núcleo de la obra, se titula *Concepto, capacidad y clases*. Es un estudio muy detenido de cada una de estas materias, completadas con el asumido por los siguientes capítulos, hasta el fin de la obra, cuyos títulos respectivos son: X, *Naturaleza y personalidad jurídica*; XI, *Formación, estatutos y reconocimiento*; XII, *Organos de los sindicatos*; XIII, *Capacidad, poderes, derechos, obligaciones y patrimonio*; XIV, *Calidad de asociado y derechos y deberes*; XV, *Disolución y liquidación de los sindicatos*; XVI, *Organos de colaboración y de fiscalización*; XVII, *Práctica desleal y fuero sindical*.

Del sólo enunciado de estas rúbricas y del hecho de que estén a ellas dedicadas alrededor de 400 páginas, se desprende la minuciosidad de la investigación y su importancia en orden a la realización de estudios de esta naturaleza, ya sean informativos o creadores. No es posible en una recensión como la presente, como ya decíamos, pormenorizar sobre cada uno de los múltiples problemas tratados, habiendo preferido ofrecer una visión de conjunto del contenido de este valiosísimo libro. Sabemos que se halla en prensa otra obra, de grandes dimensiones, sobre materia semejante (debida a un joven profesor español de Derecho del trabajo) y nos hubiera gustado, al hacer esta reseña, contrastar una y otra, cosa que no ha sido posible. Lo cierto es que de poco tiempo a esta parte la bibliografía en materia sindical se ha visto fuertemente enriquecida, no sólo con la aparición de la excelente aportación de Cabanellas, o con la futura de la obra a que he-

mos aludido, sino con la publicación de los cuatro primeros tomos de la *Storia del sindacalismo* de Alfredo Gradilone (referentes a Inglaterra, Francia e Italia —dos tomos—). Todas ellas serán, a partir de este momento, de consulta obligada (y, desde luego, lucrativa) por parte de todo aquel que se interese, de un modo u otro, por estos problemas.

Aparte del índice general que se ha ido reflejando en la exposición de nuestro comentario, acompañan a la obra de Cabanellas un índice de autores, un índice de códigos, leyes y decretos citados en el texto —ordenado por relación alfabética de países—, y un índice alfabético por materias. Todos ellos integran la obra y facilitan al máximo su utilización.

Felicitemos de nuevo desde estas páginas al profesor Cabanellas por su decisiva aportación en el estudio del Derecho sindical, y felicitémonos a nosotros mismos por contar con un instrumento tan valioso y definitivo en el acervo bibliográfico al uso.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

GARCÍA BIONDI, F.: *Guía para la valoración del trabajo*. Comisión Nacional de Productividad Industrial. Madrid, 1960; 340 páginas.

La valoración del trabajo es un medio para estimar el valor relativo de los trabajos de una empresa.

Su objetivo principal es la determinación y establecimiento de unas bases para una remuneración justa del personal.

Es un hecho comprobado que muchos descontentos por la remuneración que perciben no lo son por la misma remuneración en sí, sino más bien por comparación del sueldo propio con el de otros puestos de trabajo de la misma empresa.

La valoración del trabajo aclara, sistemáticamente, las diferencias de valor que separan unos trabajos de otros, y permiten encausar y objetivar las discusiones sobre las remuneraciones percibidas racionalizando éstas y estableciendo una estructura de sa-

larios o sueldos por medio de escalas comprensibles y aceptadas por todos.

Con los párrafos reproducidos se inicia la obra que comentamos, en los que se pone de manifiesto no sólo lo que es la valoración del trabajo, sino también la importancia que la misma presenta para el desarrollo normal de nuestras empresas.

El texto se divide en diez capítulos, complementados por cinco apéndices de contenido diverso.

En el capítulo 1.º, al que pertenecen las frases reseñadas, se expone el concepto y objeto, los antecedentes y desarrollo, las ventajas e inconvenientes de la valoración, así como los sistemas de ésta —de ordenación, de grados, de puntuación de factores y de comparación de factores—; ventajas e inconvenientes del sistema de puntuación; terminología empleada; plan de aplicación, y se finaliza destacando las posibilidades que la valoración ofrece para combinarla con otros sistemas de remuneración (antigüedad, calificación por el mérito, el rendimiento y los ascensos).

La idea de implantar un programa de valoración del trabajo —se dice en el capítulo 2.º— suele surgir de parte de la Dirección de la empresa. Otras veces puede surgir de las discusiones de ambas partes durante la contratación de un convenio colectivo. En este caso se propone la valoración como base para la fijación de salarios.

Sea como fuere, la implantación de un programa de valoración no deberá ser nunca unilateral. Deben tenerse muy en cuenta los tres principios básicos de relaciones humanas, que son los que permiten que una valoración sea eficaz: información amplia a todo el personal; participación del personal de todos los niveles en las distintas etapas de la valoración, y si la idea proviene de la Dirección, no darle nunca caracteres de imposición, sino buscar primero la aceptación de todos.

Para establecer un plan se precisa, previamente, fijar los objetivos; después, determinar el campo de aplicación, elegir al personal y considerar el método a seguir.

La información al personal se estudia en el capítulo 3.º, partiendo de la afirmación de que la información debe dirigirse a

dos sectores principales: a todos los empleados cuyos trabajos van a ser valorados y a los supervisores de los mismos.

La información —se destaca— no se detiene en una circular o en unas reuniones con los empleados al principio de la instalación, sino que continúa a lo largo de todo el proceso, existiendo momentos en los que es necesario refrescar la información o insistir y aclarar algunos puntos.

Se examinan los medios de comunicación empleados y se concluye con el contenido de la información, fundamentalmente integrado por la exposición del objetivo perseguido y con la enunciación de que es la valoración.

El capítulo 4.º examina el análisis del trabajo diciendo que es un proceso en el que se descomponen una serie de hechos relativos a un trabajo, en sus componentes, para lo cual es necesario determinar los factores esenciales que componen el trabajo y las cualidades que requiere la persona que ejecuta dicho trabajo, y registrar tales hechos de una forma útil y conveniente.

En consecuencia se comienza con la indicación de los datos a recoger: identificación del puesto de trabajo, descripción de las tareas y especialización de los requerimientos necesarios para su correcta ejecución.

Se exponen las fuentes de información: documental y personal, y los métodos de información: cuestionario, observación y entrevista. Destacando cómo el empleo de los mismos no se suele hacer de forma aislada, sino que se utiliza una combinación de todos ellos.

Finalizando con la forma de redactar el modelo de la hoja de análisis y la selección, formación y actuación de los analistas.

De la redacción del manual de valoración se ocupa el capítulo 5.º, considerándolo como el instrumento de medida que permite hallar el valor relativo de los diferentes trabajos. En el sistema de puntos que se expone a lo largo de la obra, todo trabajo puede descomponerse en una serie de requerimientos, cada uno de los cuales puede medirse aisladamente.

Los manuales de valoración utilizados en el sistema de puntuación de factores contienen los siguientes conceptos: un número

determinado de factores, una clara definición de cada factor y una escala de magnitudes para cada factor. Para poder aplicar con éxito este instrumento de medida se precisa que su construcción sea lo más cuidada posible y que se conozcan perfectamente los requerimientos del trabajo que va a medirse.

El manual ya redactado —se dice en el capítulo 6.º— hay que someterlo a una prueba y a un análisis para determinar su consistencia interna. A pesar de las precauciones adoptadas puede ocurrir que la distribución real de los factores entre los diversos puestos de trabajo presente anomalías que sólo pueden descubrirse mediante ciertos análisis estadísticos.

La prueba del manual consiste, simplemente, en hacer una valoración experimental sobre una muestra de varios puestos representativos y verificar luego un análisis de los resultados.

La ponderación de un factor —se afirma en el capítulo 7.º— no es más que un coeficiente que se aplica a dicho factor y cuyo objeto es aumentar la precisión del manual como instrumento de medida del valor-trabajo. Para ello es condición indispensable que esta ponderación refleje lo más posible la realidad y se eviten las estimaciones arbitrarias.

Una vez asignadas las ponderaciones correspondientes a cada factor, ya puede construirse el cuadro de puntuaciones.

Redactado el manual y establecida la escala de categorías para cada factor, contamos ya —se estima en el capítulo 8.º— con un instrumento que permite al Comité de valoración clasificar los puestos de trabajo asignando a cada uno la categoría que le corresponda en los diferentes factores.

La fase siguiente —que se estudia en el capítulo 9.º— comprende: la valoración de los puestos —determinación, para cada factor, de cuál es la categoría que corresponde a los diferentes puestos de trabajo—; la puntuación de los puestos (conversión en puntos de las diversas categorías asignadas a cada puesto), y obtener el valor-trabajo de cada puesto —totalizando los puntos obtenidos por cada puesto en los diversos factores—.

La etapa final de toda valoración es el establecimiento de una escala de tarifas que permita fijar a cada puesto la retribución que le corresponde.

Al poner en vigor dicha escala, necesariamente han de producirse cambios que afecten al personal. Estos cambios se refieren a la importancia relativa de los diversos puestos entre sí, a las tarifas actualmente percibidas por los distintos puestos y a los traslados y asignación de nuevas tareas.

Cualquier modificación en los incentivos económicos o en el *status* del personal tiende inmediatamente a provocar reacciones desfavorables, y de ahí la necesidad de tener previamente al personal verdaderamente informado de lo que va a ocurrir.

De la exposición sumaria de los puntos más destacados de la presente obra se deduce la importancia que la misma tiene dentro de la bibliografía patria sobre la materia. Importancia relevante no sólo por el contenido valioso, sino también por referirse toda ella a experiencias españolas.

De aquí el que pueda considerarse a esta *Guía para la valoración del trabajo* como texto fundamental en el sugestivo campo de la clasificación y valoración de los puestos de trabajo.

J. CARRASCO BELINCHÓN

GHEZZI, Giorgio: *La prestazione di lavoro nella comunità familiare*, Seminario Giuridico della Università di Bologna, XXIV, Giuffrè, Milano, 1960 (283 págs.).

La proyección de un determinado fenómeno jurídico en la esfera de las relaciones familiares lo presenta a la mirada del estudioso, no en la compostura de sus líneas clásicas, sino alterado en cierto modo por la refracción que ha ocasionado su inmersión en un mundo *sui generis*, que implica una disciplina particular. Y la pretensión del autor es la de estudiar el significado jurídico que asume la prestación de trabajo desarrollada en el ámbito de las relaciones familiares, que supone un contraste entre las posibles obligaciones patrimoniales y los necesarios vínculos personales. Precisamente porque este contraste no se produce cuando todos los miembros de la familia dependen de un mismo empresario, la

hipótesis —de puro trabajo subordinado— queda excluida del estudio en cuestión; como queda también excluida la hipótesis, semejante al trabajo por escuadra, de un contrato entre el empresario y el jefe de la familia, que se obliga, ejerciendo la potestad familiar, a suministrar las prestaciones de trabajo de los miembros.

El autor comienza por establecer en el capítulo I el criterio —necesariamente empírico, dice— de considerar como relación de trabajo familiar la que tiene lugar entre cónyuges, entre padres e hijos, y con parientes y afines del empresario dentro del tercer grado, que convivan con él y a su cargo. Delimitación semejante, como puede verse, a la que hace el art. 116 de nuestra L. C. T., cuando establece lo que debe entenderse por «taller de familia».

En el capítulo II, que demuestra la profunda preparación jurídica y la abundantísima bibliografía que ha tenido ante sus ojos el profesor boloñés, se aborda el tema verdaderamente central de la obra, en torno al cual se vertebran todos los restantes. En efecto, mientras la común doctrina y jurisprudencia niegan la posibilidad de fundar un criterio unitario que sirva para reagrupar todos los fenómenos en examen o, por el contrario, tratan de buscar un sistema de presunciones de gratuidad que valga para interpretar la generalidad de las hipótesis, Ghezzi trata de encontrar una peculiar característica diferencial que permita individualizar la figura en estudio.

El contrato de trabajo es un contrato oneroso. Por tanto, si nos encontramos frente a una prestación de trabajo realizada gratuitamente, habrá que identificar —si no es utilizable ningún otro contrato— un contrato innominado de trabajo, porque el ordenamiento no reconoce un contrato de trabajo gratuito. Pero nada impide a los sujetos versar el contenido de una prestación de trabajo en otras formas contractuales forjadas autónomamente (contrato innominado de trabajo gratuito). De donde surge el problema de la naturaleza no necesariamente extracontractual, sino posiblemente también contractual, de las prestaciones gratuitas de trabajo.

Los ejemplos de servicios amistosos o benévolos no agotan la

hipótesis de prestaciones gratuitas, siendo posible —como intentará demostrar el autor— asumir el compromiso de cumplir ciertas prestaciones de trabajo subordinado sin contraprestación, y a la vez quedar sujeto a la respectiva responsabilidad en caso de incumplimiento. Piensa Ghezzi en una remuneración asignada a la prestación antes de su ejecución, pero que no haya sido puesta en relación sinalagmática con la prestación misma, y que presenta, por tanto, el aspecto de la «donación por especial remuneración» del art. 770, 1.º, del Código civil italiano.

Las prestaciones de cortesía no siempre quedan fuera del concepto de negocio jurídico: una cosa es una invitación a comer, y otra aceptar la vigilancia del equipaje de otro por un instante que luego es media hora. En este caso, ¿podemos irnos o estamos en una relación de depósito que debemos aceptar hasta el fondo? Es una hipótesis en la que el interés servido por nuestro comportamiento presenta una inconfundible función económico-social que puede corresponder a uno de los tipos negociales predeterminados por la ley. Y el Derecho no puede desinteresarse de esta función objetiva, aunque subjetivamente esté fundado en una *causa benevolentiae vel urbanistatis*, y sea gratuito. Excluyendo la posible aplicación de la doctrina de las relaciones contractuales de hecho (exclusión que, tal como la motiva el autor, acogemos con ciertas reservas) deduce que las prestaciones de cortesía pueden revestir naturaleza contractual cuando sean dirigidas a satisfacer un interés merecedor de tutela según el ordenamiento jurídico, tengan un contenido económicamente apreciable y sean tales que inspiren la confianza de la otra parte. El incumplimiento, en consecuencia, da origen a responsabilidad no extracontractual, sino contractual, desde el momento que no ha sido lesionada la normal exigencia de corrección, que impone a todos la abstención de dañar a otro (artículos 2.043 y sigs. cod. civ. it.), sino que se ha roto un compromiso de cooperación asumido para la satisfacción de una expectativa ajena.

Una prestación de trabajo subordinado sin contraprestación, que no puede dar lugar a un contrato en sentido típico, puede traducirse en otra forma contractual, que hipotéticamente puede ser

típica o innominada. En el primer caso, Corrado ha sostenido la tesis de la donación, que Ghezzi excluye, como excluye también la del comodato. Por eso no queda más camino que el contrato innominado (posible en virtud del art. 1.322, 2.º, del cod. civ. it.), al que, sin embargo, no se aplica la disciplina legislativa de la relación de trabajo.

El trabajo familiar —y entramos en el análisis del cap. III— no puede hacerse jurídicamente entrar entre las prestaciones de cortesía (recuérdese que el art. 2.º de la ley española enumera por separado ambas especies). Es una prestación espontánea, a la que falta no sólo una relación de trabajo, sino cualquier otra relación contractual. Pero mientras la relación de trabajo gratuito fuera de la familia no da lugar a una relación «comunitaria», el trabajo familiar hunde sus raíces en un *humus* jurídico al que, por definición, es ajena la crudeza de los intereses económicos contrastantes. Desde los orígenes se tiene una comunidad reconocida jurídicamente como tal.

El problema está en saber qué lineamientos del Derecho del trabajo son compatibles con la relación de trabajo familiar. Para afrontar este problema es indispensable aclarar el discutido concepto de interés familiar (considerado bajo el prisma de su componente económica, reconocida y apreciada jurídicamente), cuya satisfacción constituye el verdadero fundamento que justifica la disciplina del trabajo familiar. Precisamente de la finalidad de satisfacer el interés familiar en su aspecto económico surge la consecuencia de la normal exclusión de un derecho de los miembros de la familia a una retribución. «El trabajo familiar, pues, en su más propia acepción —se lee en la pág. 119—, es el trabajo prestado sin vínculo alguno naciente de contrato, y, por tanto, sin deberes ni derechos recíprocos, sobre el único fundamento del interés familiar considerado en su componente económica por aquellos que, según las leyes vigentes, pueden ser considerados colaboradores familiares del empresario.»

Sobre esta base, examina el trabajo del cónyuge y de los hijos menores, sin desconocer que entre los sujetos que son parte del trabajo familiar puede también tener lugar un verdadero con-

RECENSIONES

trato de trabajo subordinado. La situación, en tal caso, es absolutamente semejante a la del empresario-trabajador sin vínculo familiar. Tras estudiar los particulares problemas que se presentan en el contrato de trabajo concluído entre cónyuges, distinguiéndolos según el empresario sea el marido o la mujer; los problemas del contrato de trabajo entre padres e hijos sometidos a su patria potestad o entre padres e hijos mayores de edad; las prestaciones desarrolladas entre quienes conviven *more uxorio*, y, por fin, entre los otros familiares dentro del tercer grado (problemas todos tanto del Derecho del trabajo como del Derecho de familia); pasa Ghezzi en el capítulo V al estudio de la prestación de trabajo en la comunidad tácita familiar, cuyo fundamento se encuentra en un interés colectivo, distinto del interés familiar antes examinado, en cuanto que puede comprender diversas familias e incluso terceros extraños. Con el examen —en el capítulo VI— del trabajo familiar en la legislación especial, social, de previsión y tributaria, termina la monografía, en la que abundan agudas e importantes observaciones sobre temas ajenos a los específicamente tratados, pero llenos de interés para los estudiosos del Derecho del trabajo que, como Giorgio Ghezzi, pretendan moverse en el campo de la más rigurosa técnica jurídica.

FERNANDO SUÁREZ GONZÁLEZ

GONZÁLEZ SÁNCHEZ-GIRÓN, Francisco: *Las Hermandades Sindicales de Labradores y Ganaderos*. Avila, 1960; 655 págs.

Estudia el autor, en la parte primera, la doctrina y evolución histórica de las Hermandades Sindicales del Campo, con especial atención a las realidades históricas en nuestra Patria, si bien omite la eficaz labor realizada en España por los sindicatos agrícolas católicos.

Examina a continuación las funciones de las Hermandades, su reglamentación, estructura, organización, procedimiento electoral sindical y seguridad social de los funcionarios afectos a las mismas.

Con todo detalle analiza los servicios comunales de las Hermandades: estadístico, de gestión asistencial, de explotación económica y suministros agrícolas, de policía y guardería rural, de guardería de ganados, de plagas del campo, etc.

Dentro de la función social-asistencial, se ocupa de la conciliación sindical en las Hermandades, de las Comisiones Sindicales de Avenencia en arrendamientos rústicos protegidos, de la Previsión Social Agraria y del Crédito Agrícola.

Tiene gran interés el capítulo dedicado a la Previsión Social Agraria y, de una manera concreta, a la Obra Sindical «Previsión Social», que tiene por misión velar por la implantación y fomento de los seguros sociales, y porque ningún trabajador se quede sin percibir las prestaciones que por cualquier Seguro Social puedan corresponderle; para el cumplimiento de esta misión cuenta con una vastísima red de corresponsales locales, extendidos por todo el territorio nacional.

La parte segunda está dedicada a la organización económico-administrativa de las Hermandades, con su procedimiento, modelaje, sistema contable, etc.

El estudio de la legislación es objeto de la parte tercera, tanto la orgánica o fundamental como la reglamentaria o complementaria. Se recoge un extenso conjunto de leyes, decretos y órdenes que regulan la vida de las Hermandades de Labradores y Ganaderos.

Un perfecto conjunto de índices: sistemático, alfabético de materias, cronológico de disposiciones y de formularios, completan esta obra de evidente utilidad para todos los que tienen que intervenir en este amplio campo de la organización profesional agropecuaria.

En un prólogo estimable del Delegado Nacional de Sindicatos, José Solís, se declara la necesidad de que los hombres del campo participen en la vida nacional, y de que estas organizaciones sindicales, superadas las épocas de rebeldía y protesta, lleguen a ser organismos responsables y de eficacia constructiva.

Francisco Carrilero, en un breve y certero epílogo, hace el más justo elogio del libro: «por su adecuada sistemática, por la per-

fecta clasificación de las materias tratadas, por la amplitud en los temas que desde la estructura interna hasta las funciones económicas, sociales y asistenciales, con los múltiples servicios a que puede proyectarse la tarea del sindicalismo agrario, ha sabido ofrecer en cada punto el guión, el procedimiento y la base legal en que se apoya».

MIGUEL FAGOAGA

INCE, Godfrey: *The Ministry of Labour and National Service*.
Londres, Allen & Unwin, 1960 (215 págs.).

El Real Instituto de Administración Pública británico está publicando una serie de libros de la cual forma parte el que es objeto de esta recensión, destinados a analizar la historia, organización central y local, funcionamiento y cuadros de funcionarios de los distintos Departamentos británicos. El presente volumen sobre el Ministerio de Trabajo sigue a los ya publicados, en tomos independientes, sobre los Ministerios del Interior, de Colonias, de Asuntos Extranjeros, de Obras Públicas, de Pensiones y Seguro Social y de Transportes y Aviación Civil.

El Ministerio de Trabajo británico es de reciente creación, fundado en el año 1916, asumiendo la administración de materias laborales antes encomendadas al *Board of Trade* y a la *Home Office*.

El eje de la actividad del Ministerio está constituido por sus funciones de colocación y entrenamiento de la mano de obra; el servicio de colocación, excelentemente montado, y con una red de oficinas que alcanza a todo el país es voluntariamente utilizado por millones de trabajadores y millares de empresas cada año. Fué puesto a prueba durante los grandes procesos de movilización y desmovilización consecuencia de la Segunda Guerra Mundial, en que cayeron sobre el mismo todos los problemas de reclutamiento y distribución de mano de obra entre las fuerzas armadas y las industrias de defensa y, posteriormente, el emplazamiento de empleos civiles de millones de desmovilizados. El libro

concede los debidos elogios a Ernest Bevin, Ministro durante la guerra y verdadero artífice de la organización. En conexión con el servicio de colocación se hallan los programas de aprendizaje de jóvenes y de incapacitados. Un índice de la eficacia de estos servicios está en el hecho de que en el período 1953 a 1957 han sido rehabilitados más de 87.000 hombres y mujeres incapacitados, y que para los que padecen lesiones extremadamente severas se ha creado una sociedad pública, pero funcionando en régimen de empresa privada, en la que encuentran ocupación en 90 establecimientos, más de 6.000 lesionados que producen artículos por un valor de venta de unos 450 millones de pesetas al año.

El segundo gran grupo de funciones del Ministerio está formado por su intervención en la contratación colectiva; como es sabido, en Gran Bretaña está extraordinariamente desarrollado el sistema de pactos colectivos, dentro del cual la intervención oficial es mínima; esto no obstante, sobre el Ministerio recae la tarea de organizar los «Consejos de Salarios» en las ramas de la producción con débil organización sindical, así como la de examinar y aprobar o rechazar sus decisiones normativas.

Por supuesto, del Ministerio de Trabajo depende también la muy completa y de muy vieja historia Inspección de Trabajo, que tiene a su cargo velar por el cumplimiento del gran conjunto normativo formado por las *Factories Acts*.

Finalmente, el Ministerio tiene a su cargo todas las relaciones con los Organismos internacionales en materia laboral, incluida la Organización Internacional del Trabajo.

En su organización central el Ministerio no se diferencia grandemente de los demás británicos; inmediatamente bajo el Ministro se halla un Secretario permanente profesional, procedente del *Civil Service*, estando el Ministerio dividido en departamentos a cargo de subsecretarios, también profesionales.

En cuanto a la organización local el Ministerio tiene oficinas regionales y, sobre todo, una red muy completa de oficinas de colocación, espina dorsal de la organización del Ministerio, que además de los servicios propios de éste presta otros muy numerosos para los Ministerios Militares y para el de Pensiones y Seguro Social.

Lo que impresiona más de la exposición en el libro que se comenta es la muy real sensación de eficacia de los Servicios; lo que se analiza es una estructura burocrática funcionando a pleno rendimiento y realizando muy numerosas y muy importantes tareas; las cifras que se dan sobre la colocación, sobre rehabilitación de inválidos, sobre programas de aprendizaje, etc., no dejan lugar a duda sobre ello. La exposición hecha por Sir Godfrey es clara y sencilla, y sería demasiado pedir que fuera amena en un estudio tan especializado como el contenido en este libro.

M. ALONSO OLEA

LEGAZ Y LACAMBRA, Luis: *Humanismo, Estado y Derecho*. Bosch, Casa Editorial. Barcelona, 1960; 412 páginas.

Tenemos que agradecer, tanto al insigne autor como a la editora, la posibilidad de disponer reunidos una serie de trabajos debidos a aquél: estudios, ponencias, etc., que ahora pueden tenerse en una única publicación.

La imposibilidad de reseñar en la extensión que merecen cada uno de esos trece trabajos, nos lleva a indicar su título y a destacar una serie de afirmaciones contenidas en los mismos.

El primer trabajo es «Humanismo y Derecho», en el que se estima que el humanismo jurídico habrá de partir de la afirmación de la supremacía del hombre, basada en el concepto exacto del mismo, que incluye su necesaria sumisión a las vertientes trascendentes y comunitarias propias de su condición. En el mundo de los seres libres, la categoría expresiva del orden es la finalidad. La vida humana es quehacer, proyecto, y todo proyecto responde a un fin; pero sólo el hombre posee la facultad de proponerse su destino como fin, o sea, de hacer proyecto vital de aquello a lo que es llamado. El hombre es un ser sobre el que gravita un destino de salvación, que se cumple actualizando en la conducta la ontológica y radical religación con Dios, último y auténtico fundamento de la existencia y su libertad. La religación

impone el cumplimiento de la ley moral. Pero presupone la libertad. Por eso, el hombre que por la religión está obligado a servir, se halla también destinado a realizarse como ser libre, como persona.

«Sindicalismo y Humanismo del trabajo» es el tema del segundo estudio, que se concluye destacando que el humanismo del trabajo es un humanismo inseparablemente unido a una esencial libertad, la cual en este ámbito se manifiesta precisamente en que la lucha constituye siempre una última posibilidad, aun cuando el Estado, realizando justicia social, la vaya progresivamente privando de sentido. Pero sólo el reconocimiento de la dimensión creadora y configuradora que corresponde al hombre, que ve la discrepancia entre la idea y la realidad y no renuncia, alterado por una ideología encubridora a mejorar ésta en un sentido más adecuado a sus anhelos de justicia.

Al estudiar «El Estado de Derecho» se estima que lo decisivo en él es la vigencia social de aquellas valoraciones en las que el ideal jurídico se centra en torno a los valores de la personalidad humana.

En el trabajo «Legalidad y Legitimidad» se considera que la legalidad responde a su razón fundamental e histórica de ser, la que le confiere verdadera legitimación: ser la forma y condición *sine qua non* de realizar los valores de la persona humana, principalmente el respeto a la misma mediante la instauración de un orden seguro y estable que permita a todos «saber a qué atenerse» y que delimite con precisión las esferas de lo posible, lo lícito y lo obligatorio del obrar, y justo en cuanto que dé a la comunidad y al individuo lo suyo, esto es, los derechos que por naturaleza le competen y la esfera de libertad conveniente a su dignidad.

En el estudio «La noción jurídica de la persona humana y los derechos del hombre», se afirma que el orden jurídico debe reconocer a los hombres la personalidad jurídica, pero amplificando este concepto de suerte que comprenda tanto la capacidad jurídica como la capacidad de obrar, y debe atribuir al hombre, conforme a su naturaleza, ciertas libertades y ciertos derechos aun frente al Estado y la comunidad política: los llamados «derechos hu-

manos», que protegen la libertad humana y su desenvolvimiento en relaciones determinadas que corresponden a las propiedades naturales del hombre. Estas dos exigencias tienen el mismo fundamento: la dignidad ética del hombre, que se impone con fuerza obligatoria invencible.

En el trabajo «Libertad y orden jurídico y político», de acuerdo con el enunciado, se estudia la libertad desde los puntos de vista jurídicos y políticos, finalizando con una serie de conclusiones que sintetizan la tesis formulada a lo largo del mismo.

«El Derecho, la Justicia y la Seguridad» es objeto del estudio siguiente, partiendo de la distinción de los diversos aspectos que pueden apreciarse en la seguridad. Por su actualidad merece destacarse el análisis que se efectúa de la seguridad social, como seguridad vital del individuo.

«Actualidad de Tocqueville» es el trabajo que a continuación se recoge, destacando cómo Tocqueville marca un camino fecundo que la Filosofía del Derecho no puede ignorar y que habrá de integrar de algún modo con el normativismo. El sentimiento del Derecho no está para Tocqueville en el goce o usufructo, sino en el espíritu de propiedad o espíritu de posesión.

El sentimiento del derecho tiene una raíz histórica; no se crea con una constitución sino como larga y fatigosa conquista de la personalidad y como conciencia de ella en sus concretas instituciones; es una fuerza ética, porque se lo conquista luchando por él, experimentándolo en el drama histórico de cada pueblo y de cada conciencia.

«El énfasis y el sentido del humor como dimensiones de la existencia política» es el estudio que sigue en la exposición, y que se finaliza diciendo: yo diría que hay una clasificación de las formas de Estado en enfatizantes y no enfatizantes, según que propendan a hacer del énfasis la característica única de la existencia política o presupongan como válida la capacidad humana para el sentido del humor. Esta división no es «científica» y no es apta para profesores de Derecho político. Pero no carece de justificación, pues aunque la situación del mundo impone que el hombre proceda en su vida con radical seriedad y con el neces-

rio énfasis y dignidad, el recurrir a un solvente y responsable sentido del humor puede ser la última posibilidad de salvar en la existencia política un reducto de intimidad, una fuente viva de libertad y un dique contra la deshumanización.

Bajo el título «La función del Derecho en la sociedad contemporáneas», se estudian acto seguido cuestiones tan candentes como: el Derecho, la economía y la vida social; el Estado y la «sociedad civil»; el Derecho en la ideología de la sociedad civil; el Derecho en la fase de la totalización social y política; Socialización del hombre y concentración del poder, y Derecho y Estado ante la situación presente.

El estudio de «La obligación política» se desarrolla en el siguiente trabajo afirmando que ésta constituye una «posibilidad sin opción», porque, efectivamente, carece de alternativa; es, por tanto, algo que recuerda la maquiavélica «necesità». Con esta fundamental diferencia, empero, eso no puede convertirla en última instancia justificativa en el orden de las valoraciones humanas.

En el penúltimo trabajo, denominado «Una forma de la obligación política: el deber de ser "animal político"», se señalan una serie de matices al tema expuesto por el profesor Conde en el discurso de su ingreso en la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas.

La obligación política se centra en la afirmación del poder, y en eso consiste su entidad e incluso, primariamente, su justificación. Ahora bien, el uso que realmente hace el hombre de esa obligación requiere una justificación más radical, porque ya eso entra en el orden de las decisiones personales y, por consiguiente, pertenece ontológicamente al ámbito de la moral.

Y, por último, se estudia, como tema final, la «Alteración y Alienación», estimando que la realización de la verdadera esencia humana, la creación de posibilidades de una vida auténtica, es humanismo. El antihumanismo consiste en el mantenimiento de las condiciones que dificultan o imposibilitan la salida del estado de «alienación» o que refuerzan un determinado estado de «alteración» de la vida humana. Fundamentalmente, eso es una cuestión política, en el más alto sentido de la palabra. De una parte,

se trata de crear, mediante una reforma adecuada, un orden social justo en el que desaparezca la alienación económica del hombre. De otra parte, se trata del problema de la «educación» del hombre y, sobre todo, de su educación política.

J. CARRASCO BELINCHÓN

PEREIRA, Donato: *O movimento sindical operario no regime capitalista*. Edições da Revista Brasileira de Estudos Politicos. Río de Janeiro, 1959.

La lucha por la paz social exige conquistas sociales; la justicia social las demanda; el sentido social, innato hoy en gran parte de nuestra juventud, las solicita, y el obrero, y en general el asalariado, las exigen a través de los cauces adecuados. El trasnochado liberalismo político del siglo decimonónico, el regresionario liberalismo económico, son algo que no suena sino a hueco en el plano de lo teórico y que, sin embargo, en el terreno de las realidades prácticas tienen una fuerza que, aunque parezca paradójico, no hay que desdeñar. El supercapitalismo es un fenómeno económico vigente hoy día en muchos países y frente a él luchan los gobiernos con sentido social. Autores como el de la obra que reseñamos hacen magníficas exposiciones de los movimientos sindicales obreros dentro de los regímenes capitalistas y realizan una detallada y sistemática exposición de sus caracteres. Frente al capitalismo, el autor expone con claridad y precisión el tradicionalismo de la vida económica precapitalista, con ese gran sentido social que admira en plena segunda mitad del siglo XX a tantos y tantos que piensan que el sentido de «lo social» es una conquista de nuestro siglo, cuando en realidad se trata de una continuación más o menos semejante al tradicionalismo empresarial y a las costumbres sociales y económicas de la era precapitalista. Ya en esos momentos tan remotos, debido a los preceptos corporativos de las ciudades o a las costumbres, existían normas de una gran importancia social como la prohibición del trabajo

nocturno, el precepto del descanso dominical, la institución del aprendizaje rodeada además de un gran matiz de espiritualidad, etcétera. Consideraciones de orden religioso, moral y espiritual unían a los miembros de cada profesión en las que por cierto existía un gran espíritu de solidaridad y cohesión. Y frente a este estado social arremetió el liberalismo político y económico. Estamos de nuevo en una fase regresionaria en el aspecto social, aunque avanzada en el campo de la técnica. La revolución industrial con sus nuevos métodos de producción, su exigencia de capitales, la búsqueda de nuevos mercados para la colocación de la producción, el *sweating system*, el trabajo de niños y mujeres en condiciones infrahumanas, etc., ha dado el paso atrás socialmente. Desconocer tan palpablemente los valores espirituales, la condición humana del trabajador y el espíritu de solidaridad social es algo que hoy día nos parece imposible, pero que ha sucedido.

En tres grandes partes se divide la exposición de Pereira Donato. La primera hace referencia a los prolegómenos de los movimientos sindicales como reacciones frente a la caótica situación social a la que se había llegado al abandonar la tradición social. Debido a que el Estado consideraba toda manifestación colectiva referente a las relaciones entre capital y trabajo como perturbadora del orden público, debido igualmente a los bajos salarios, a las condiciones denigrantes del trabajo de mujeres y niños, a la desigualdad de fuerzas existente en la contratación individual que hacía se falseara la justicia al no estar los contratantes en plano de igualdad, aparecen a partir de 1848 sociedades de lucha en pro de la humanización del trabajo, del derecho de agrupación. Owen, en Inglaterra, patrocina un sistema cooperativista bajo el control obrero a fin de conquistar derechos políticos para establecer una democracia industrial. La reacción doctrinaria no se hace esperar con la figura de Sismondi con sus magníficos estudios del problema de la producción en relación con el del consumo. La crisis económica que lleva consigo la superproducción se debe al desconocimiento del mercado, a que el volumen de producción está establecido de acuerdo con la abundancia de capitales y no según sus necesidades y a la oposición entre capital

y trabajo que hace mayor el potencial adquisitivo del capitalista y menor el del trabajador. A pesar de sus análisis penetrantes, Sismondi no se atreve a elaborar un programa que altere de manera esencial la estructura del régimen. La reacción socialista es asimismo analizada por el autor, empezando por lo que se ha dado en llamar socialismo «utópico». Owen, con su cooperativismo; Louis Blanc, con la desaparición gradual de la sociedad capitalista e implantación progresiva del «taller social»; Proudhon, con su teoría de que llamar al Estado equivale llamar a la burguesía, componen el trío más caracterizado del socialismo «utópico». El último de los tres espera una catástrofe que vendrá por medios pacíficos, no permitiéndose la violencia aunque habría razón para emplearla. El proletariado debe de buscar ayuda en la clase económicamente media y se organizará a través de asociaciones libres de obreros de base puramente contractual, en las que ni el Estado ni el capital ejercerán influencia. El obrero será llevado a participar en el lucro y dirección de la empresa ya que no hay razón de ser en la distinción entre clase burguesa y obrera. Frente al socialismo «utópico» se levanta Karl Marx con su socialismo «científico» y su pregón de la violencia y de los sindicatos que han de ejercer una presión constante frente a la astucia, las negativas y la resistencia de la burguesía. La doctrina es en sí misma disolvente ya que no se tiene en cuenta para nada el espíritu de solidaridad social.

La segunda parte de la obra trata de la formación del movimiento sindical. Así como la pequeña industria desbanca al artesano, la gran empresa industrial desbanca a la pequeña. La economía personal se despersonaliza y la nacional se internacionaliza. Debido al capitalismo de las grandes unidades de producción se producen determinados efectos sobre las condiciones de vida de los obreros, utilizándose al máximo la fuerza del trabajo; éste se organiza científicamente y debido al maquinismo y subsiguiente simplificación de las operaciones productivas se aprovechan al obrero no cualificado en detrimento de la mano de obra cualificada. Muy interesante es el esbozo histórico que de las agrupaciones profesionales hace el autor, principalmente en Inglaterra con

sus «Trade Unions» en los que la sindicación es por oficios aunque con tendencia a ir a los sindicatos por actividades. Todos son fuertes debido a las elevadas cotizaciones, siendo la ayuda a los sindicatos fuerte igualmente. En Francia aparece en 1906 la Carta de Amiens, evangelio del sindicalismo francés, y se patrocina la emancipación integral de los obreros a través de la expropiación de los expropiadores. Se hace un estudio sucinto de la historia del sindicalismo en Alemania, Estados Unidos y otros países. El delito de coalición y el de huelga se suprime en 1860 en Bélgica, en 1869 en Alemania, en 1890 en Holanda, etcétera.

La tercera y última parte de la obra trata de los métodos, esferas de acción y concepciones sindicalistas. Entre los primeros se estudian, en primer término, los violentos como el boicot, sabotaje y, principalmente, la huelga. Esta requiere una jerarquía y orientación. Como medio pacífico de acción sindical se encuentra el convenio colectivo, hoy día de gran importancia de las naciones adelantadas. Analiza el autor seguidamente las esferas de acción de los sindicatos en los planos nacional e internacional (intervención en consejos de empresas nacionalizadas, en programas de acción económica y social, participación en consultas del Gobierno, etc.), para finalizar la obra con el estudio de la evolución de las concepciones sindicalistas: el sindicalismo revolucionario de Pelloutier según el cual la emancipación de los obreros sólo es posible con una llamada a la solidaridad de las masas y por una gradual y paciente educación del individuo; el movimiento sindical reformista; el fascista, en el que el sindicato colabora con el Estado en beneficio de ambos, ya que este último hace converger hacia él una fuerza más para engrandecimiento de la nación y el primero llega a ser órgano del poder público. Se termina el estudio de esta evolución con el estudio del movimiento sindical cristiano, la encíclica *Rerum Novarum*, la Carta de la Sagrada Congregación del Concilio al Cardenal Liénart, que ha sido alzada a la categoría de la Carta de los sindicatos cristianos.

Una copiosa bibliografía al final de la obra hace que el lector

pueda documentarse ampliamente sobre ideas sindicales, movimientos sindicales en su parte general y en cada uno de los principales países del mundo.

MANUEL M. MASSA

SUÁREZ FRANCK, Armando: *Organización y administración de Empresas*. Editorial E. J. E. S. Madrid, 1960; 292 págs.

Organización, por una parte; administración, por otra, son los pilares sobre los que descansa la empresa en el complejo de la economía moderna —nos dice el autor en la introducción—, y a ellos se va a referir el presente trabajo, en el que se tratará de exponer un conjunto de normas y principios válidos, principalmente, para el estudio de estos temas en su aspecto práctico.

Se abre el estudio con la evolución histórica del concepto de empresa; los fines de ésta: internos —lucro— y externos —servicio al público—; y con la clasificación de las empresas: por su forma jurídica —individuales y colectivas— y por su finalidad en la economía —extractivas, reproductoras, transformadoras y distribuidoras—.

Destacándose, por último, cómo la empresa tiene que ser des-
envuelta con arreglo a unas condiciones que sólo se dan en el caso de que aquélla se halle debidamente organizada y sea, además, de una racional administración.

En consecuencia, el estudio posterior se divide en las dos partes anticipadas: organización y administración.

El examen de la organización se inicia con la consideración de sus aspectos jurídico y objetivo, pasando a continuación a estudiar los organigramas, y las clases de organización —inicial y posterior.

Con respecto a esta última se afirma que la organización de una empresa en pleno desarrollo difiere de la que se hace para una empresa en constitución, en razón, fundamentalmente, de que tiene lugar en tiempo durante el cual las innovaciones que se introduzcan no deben perturbar la marcha de aquélla, que ha de se-

guir su ritmo normal con el fin de que, a su vez, el colapso, si se llega a producir, no paralice el engranaje del que forma parte.

Al analizar las funciones de la empresa se dividen éstas en externas e internas. En las primeras se distinguen a su vez las de adquisiciones y las de enajenaciones.

Apreciando en las de adquisiciones dos aspectos distintos: adquisición de medios materiales y adquisición de medios o servicios personales.

El primer grupo comprende todos aquellos elementos de carácter material que la empresa precisa para el desarrollo de su actividad; en tanto que el segundo se contrae a la adquisición de prestaciones de trabajo indispensables también para el cumplimiento del fin de la empresa, a cambio de contraprestaciones representadas por los sueldos y jornales satisfechos.

En las funciones internas se distingue la técnica y la de administración. Con respecto a la primera —se afirma— que el proceso de acomodación de los medios adquiridos del exterior a la finalidad perseguida por la empresa que trata de suministrarlos, a su vez, a unidades económicas que desarrollan su actividad en estratos sucesivos al que ella ocupa en el complejo total, es fundamentalmente técnico y depende, principalmente, del carácter objetivo que presenta.

En tanto que en la segunda se advierten cuatro fases distintas de actividad: control, seguridad, contabilidad y coordinación.

El estudio de la Administración se inicia con el concepto de ésta, y así se dice que en el campo propio de la empresa la administración puede ser definida como acción viva e independiente de carácter conservador y transformador, a la vez, ya que persigue un doble objeto: de un lado, el mantenimiento de la organización dada a aquélla; de otro, su adecuación a nuevas técnicas, a nuevos métodos, para evitar su atraso en la marcha que, como pieza de un complejo, ha de mantener para poder seguir cumpliendo sus fines.

En consecuencia se distinguen en la administración la acción conservadora y la acción transformadora.

La acción conservadora que cada una de las funciones especí-

ficas desarrolla en el seno de su propio campo jurisdiccional para mantener la organización dada, se proyecta en dos sentidos, de acuerdo con los medios de que dispone: medios de carácter personal y medios de carácter material.

Dicha acción con respecto a los medios personales se manifiesta en dos momentos distintos: antes de nacer la relación laboral que entre empresa y trabajador se entable, cuando aquélla solicita el concurso de éste y a efectos de obtener las ventajas que desea, lo somete a pruebas conducentes a medir las posibilidades con que cuenta para realizar la función que le trata de encomendar, y en el curso de la relación laboral establecida cuando el trabajador, superadas las pruebas a que fué sometido, ha pasado a formar parte de la organización en el sentido de comprobar de manera constante el cumplimiento de los términos en que aquélla se ha de desarrollar. Aún podría ser señalado, acaso, un tercer momento en el que, evidentemente, en algunos casos se ejerce una acción conservadora y que se refiere a la rescisión de la relación laboral, principalmente cuando la iniciativa parte de la propia empresa, ya que, por lo general, una medida de este orden se toma con el fin de corregir irregularidades en el desenvolvimiento de dicha relación.

En cuanto a la acción conservadora sobre los medios materiales, se estudia la distribución en planta —óptimo aprovechamiento del espacio disponible en el lugar de trabajo—; la utilización racional de los medios disponibles, y la custodia de estos medios —procurando que el uso de los mismos sea el más conforme con la naturaleza y condiciones de los elementos con que se cuenta—.

Al examinar la administración como acción transformadora, se destaca cómo el mantenimiento de una organización dentro de los límites marcados en el origen, aun cuando éstos sean inmejorables, atendidas las circunstancias concurrentes en el momento en que se establecieron, equivale a plazo más o menos corto, a la anquilosis de aquélla, en razón de que el medio en que se desenvuelve es dinámico y fluctúa constantemente en un ininterrumpido proceso de acomodación a nuevas técnicas y procedimientos.

En consecuencia, se estudia, en primer lugar, la delegación de funciones, y en segundo término se examinan las funciones de las unidades de ordenación, adaptación y perfeccionamiento de la organización.

Se consideran también a continuación, las reuniones, las sugerencias, los premios, las encuestas, la capacitación del personal y la racionalización del trabajo.

En el estudio de la racionalización se examinan el análisis de proceso, los diagramas y el procedimiento de análisis, como puntos más descollantes.

Por último se considera la importancia de los formularios en la administración. Afirmando que el interés que los mismos tienen para el feliz desarrollo de una actividad cualquiera se pone de manifiesto al estimar las múltiples facetas que presentan y que determinan la necesidad de someterlos a un adecuado tratamiento si se quiere que cumplan debidamente su función.

Al finalizar esta reseña queremos resaltar, aunque no sea preciso, la importancia que esta obra tiene para los estudios de organización y administración de empresas, pues proporciona una visión completa, y a la vez sencilla, de los principales problemas que éstas plantean.

J. CARRASCO BELINCHÓN