

## Recensiones

ALONSO GARCÍA, Manuel: *Contrato de trabajo*, dos vols. de «Praxis Laborale», Editorial Praxis, Barcelona, 1960.

— *Derecho del trabajo*, tomo II, José María Bosch, editor; Barcelona, 1960 (679 págs).

A la corriente, de continuo crecimiento, de producción bibliográfica española sobre temas de Derecho del trabajo ha venido a aportar dos nuevas y fundamentales obras uno de los cultivadores más calificados de la disciplina, el catedrático de la Universidad de Barcelona.

Se trata de dos obras de naturaleza completamente diversa; si, pese a esto, esta breve nota crítica se ofrece comprendiendo ambas, ello es debido —aparte, es claro, de la identidad de autor y de la proximidad en las fechas de su aparición— a que muy bien pueden ser consideradas como complementarias y a que, en cualquier caso, revelan la seguridad y dominio pasmosos con que Alonso García se mueve igual en los terrenos puramente doctrinales y de elaboración científicojurídica que en los más concretos y positivos de la legislación y de las decisiones administrativas y judiciales. Y así, mientras que el segundo volumen de *Derecho del trabajo* (casi íntegramente dedicado al estudio del contrato de trabajo, salvo una parte preliminar en la que se analizan las relaciones jurídicas laborales extracontractuales —fundamentalmente las relaciones de empleo que tienen como uno de sus sujetos a un ente público, y las derivadas de la colocación obrera— y el intercalar, en concepto de relaciones de carácter previo al contrato de trabajo, el contrato de aprendizaje y contrato de prueba) sigue la línea marcada por el volumen primero de la misma obra (su recensión en estos CUADERNOS, núm. 45, págs. 239-241), de profundidad en la exposición,

rigor metódico en el estudio, planteamiento completo de los problemas y agotamiento asimismo completo de los problemas planteados, convirtiéndose en una obra sencillamente imprescindible para la biblioteca de cualquier especialista o interesado en los problemas de Derecho del trabajo, como libro teórico y de doctrina que es preciso poseer para inteligir después rectamente —y criticar con conocimiento de causa, cosa muy necesaria— los preceptos vigentes y la jurisprudencia que trata de aplicarlos a los casos concretos; mientras que el *Derecho del trabajo*, digo, es lo que dejó dicho, los dos volúmenes del «Praxis» son la colección ordenada de textos positivos y de decisiones que los han tomado por base, sistemáticamente ordenados en torno a las instituciones básicas de la disciplina.

Los volúmenes del «Praxis» representan un ingente esfuerzo de sistematización; no es ya que nos ofrezcan la legislación vigente sobre la materia (ésta, ordenada cronológicamente, no es sino un apéndice del volumen segundo), sino que nos la dan ordenada en forma que su consulta se convierte en fácil y rápida; por vía de ejemplo, uno de los treinta temas que comprende el sistema de la obra tiene por rúbrica *Salario y retribuciones complementarias*; pero el tema se presenta dividido y tratado en los siguientes epígrafes: *Noción de salario, Clases de salario y efectos, Remuneraciones distintas del salario, Condiciones especiales de pago del salario y entregas en especie, Pago del salario, Protección del salario, Las denominadas retribuciones voluntarias, Plus de compensación por subida de tarifas de transportes, Plus de distancia, Plus de residencia*. Y, a su vez, cada epígrafe dividido en cuantos subepígrafes se han considerado necesarios para el mejor acceso a la materia normativa; no resistimos a la tentación de dar de nuevo un ejemplo: el epígrafe sobre retribuciones voluntarias aparece subdividido en los siguientes: 1) *Libertad para establecer aumentos voluntarios*. 2) *Posibilidad de absorción de las mejoras voluntarias*. 3) *Condiciones de la absorción*. 4) *Exenciones de cotización por los seguros sociales de las mejoras voluntarias*. 5) *Normas especiales en relación con el plus familiar*. 6) *Excepciones al régimen de cotización de las mejoras voluntarias*. 7) *Régimen transitorio*.

Cada materia, se reitera, junto a los textos legislativos presenta las decisiones judiciales y administrativas, y las indicaciones bibliográficas, preferentemente las españolas, sobre la misma, con indicación, en su caso, de la revista o publicación científica en que han aparecido. Finalmente la obra va encabezada con unos completísimos índices sistemático, cronológico de jurisprudencia, bibliográfico y, sobre todo —y a destacar por las enormes dificultades que su elaboración supone, parejas de la utilidad que de su uso puede extraerse—, un índice alfabético por materias realmente exhaustivo.

Quien de cerca o de lejos se haya aproximado a la complejidad normativa de nuestra disciplina ha de apreciar inmediatamente lo difícil de la tarea y el éxito que ha presidido su coronación. Y como nos viene avalada por la firma de quien en muchas ocasiones anteriores ha demostrado, y casi coetáneamente ha vuelto a hacerlo con el volumen segundo de su *Derecho del trabajo*, la seriedad y honradez absolutas que caracterizan sus empeños, hemos de saludar al «Praxis Laboral» con la mejor de las bienvenidas, sabiendo que la firma de Alonso García nos ahorra desde este momento el peregrinar penoso por publicaciones oficiales y colecciones legislativas en busca de las normas vigentes y de la sentencia y resolución que hayan podido interpretarlas.

Volviendo de nuevo al *Derecho del trabajo*, Alonso García acepta y defiende una postura contractualista, pues si bien admite la presencia de relaciones de base extracontractual, éstas son marginales y sin afectar la institución básica de la prestación de servicios; los elementos del contrato son estudiados con particular detenimiento, adquiriendo un relieve especial aquellos sobre los que el consentimiento versa: la *cosa* («El objeto del contrato de trabajo», tít. III, cap. II; como distinta del contenido del mismo) y la *causa* («La causa en el contrato de trabajo», tít. III cap. III) y de los que el consentimiento arranca («Las partes en el contrato de trabajo», tít. II, con un detenido análisis de la empresa como acreedor de trabajo y de los intentos doctrinales hacia su objetivación). Las diferencias específicas del contrato de trabajo se sitúan en la ajenidad y en la remunerabilidad, relegándose a segundo plano la noción de dependencia, bien que reconociendo la continua insis-

tecia sobre ésta de la jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo, aunque con vacilaciones a la hora de determinar qué es lo que exactamente deba entender por dependencia o, término utilizado en virtual sinonimia, subordinación.

Pero no parece que debamos seguir alargándonos en la exposición del contenido de la obra comentada; a ella remitimos al lector con la seguridad de que ha de encontrar recogidos los últimos avances de la doctrina iuslaboralista depurados en un tratamiento verdaderamente clásico en su equilibrio y en su ponderación.

MANUEL ALONSO OLBA

GALA VALLEJO, César: *El crédito laboral*. Pylsa, Madrid, 1960: 284 págs.

La aportación de Gala Vallejo al estudio de la problemática de la Seguridad Social se enriquece grandemente con la obra que reseñamos, cuyo objetivo —según él nos anticipa— es examinar una de las más interesantes experiencias de carácter social que llevan a cabo activamente en nuestra patria las Mutualidades Laborales.

El texto se divide en una introducción, en dos partes y una conclusión.

En la introducción se analiza la base ideológica del crédito laboral, comenzando con la consideración de sus perfiles filosófico y político-jurídico, examinando después la inserción institucional y orgánica del crédito laboral en el mutualismo.

En su planteamiento positivo, el crédito laboral —se afirma— arranca de unos supuestos básicos que, como postulados político-jurídicos, informan todo su esquema institucional u orgánico y su formación en el ordenamiento positivo: la capacidad de trabajo tiene un valor financiero; la circunstancia laboral entraña un derecho que atribuye a su titular una posibilidad de acceso al crédito, y la honorabilidad y la confianza basados en la competencia del trabajo como fundamental garantía.

El crédito laboral ha de impregnar de afecto y de cordialidad su manifestación contractual. Nada se conseguiría con él si no envuelve sus técnicas de amor y de humanidad, proyectándose en tal forma que, junto a la ayuda económica que cumple, establezca una colaboración moral más amplia en el orden social.

De ahí la necesidad de hallar un órgano que con presencia y quehacer político y reuniendo los caracteres apuntados sirva de centro de referencia del crédito laboral. Este órgano ha de ser familiar al trabajador, conocedor de sus inquietudes y problemas, aspiraciones y necesidades, y dotado al propio tiempo de la potencia económica precisa y del cauce jurídico adecuado que haga fácil y sencilla su tarea de servir de medio instrumental del ya repetido crédito.

En la primera parte se expone, con suficiente amplitud, el régimen positivo del crédito laboral: antecedentes, fuentes, concepto y clases; naturaleza económica y configuración jurídica; caracteres —es una prestación social; sometida a la orientación e intervención superior del Estado; administrada por los propios interesados; organizada a través de cada institución de Previsión laboral; aplicada personalmente de forma exclusiva a los mutualistas; financiada en base de las reservas de la Mutualidad; sujeta a un límite económico; que genera un contrato y vincula al mutualista a la institución; que disfruta de un régimen contencioso especial, y que cuenta con una estructura funcional descentralizada en la fase preparatoria y centralizada en la resolutoria— y fines —los objetivos del crédito laboral en sus dos clases o modalidades se dirigen principalmente a que la persona encuadrada en la Mutualidad Laboral correspondiente pueda obtener nuevas fuentes de ingreso o adquirir en propiedad una vivienda o reformarla para mejorar sus condiciones de habitabilidad; sujeto, garantías, objeto, forma y contrato de crédito laboral —.

Este, dada su naturaleza y caracteres — se estima —, no es fácil, en su aspecto sustantivo, situarle dentro de la clásica tipología contractual.

En su estructura interna presenta, con su elevado rango espiritual y las normas específicas que le regulan, caracteres especia-

les que no se dan en negocios jurídicos similares, lo que hacen de él una figura jurídica autónoma y singular dentro del ordenamiento jurídico patrio.

En su aspecto formal reúne los siguientes caracteres, propios de los contratos: ser típico y nominado, consensual y formal, unilateral, oneroso, conmutativo y normativo.

En la segunda parte se estudia el procedimiento administrativo, distinguiendo en la tramitación de esta prestación tres fases: preparatoria, que tiene su esfera de acción y de desenvolvimiento en las Delegaciones provinciales; resolutive que se desarrolla en la sede central, y ejecutiva, que comprende todas las operaciones contables y administrativas que se realizan una vez que ha sido firmado el contrato y se ha hecho efectivo el importe del crédito hasta el giro del último reintegro de amortización.

Finalmente, en la conclusión, bajo el título de «El crédito laboral ante el futuro», se afirma que dicho crédito es una de las medidas nuevas y radicales, programadas y realizadas al compás de las circunstancias históricas que guían el pensamiento político español hacia metas sociales, y una de las realidades de mayor resonancia popular en el ámbito del trabajo. Constituye una pieza más ensamblada en nuestro sistema económico social y representa una conquista trascendental y un avance definitivo en la obra de justicia social.

En la breve reseña que antecede queda puesta de manifiesto la importancia que la obra de Gala Vallejo presenta para conocer debidamente la prestación de crédito laboral. Y para conocerla de forma integral ya que el análisis que de la misma efectúa es total.

J. CARRASCO BELINCHÓN

HERSCHEL, W., y STEINMANN, G.: *Kommentar zum Kündigungsschutzgesetz*. Cuarta edición, Imprenta Recht und Wirtschaft. Heidelberg, 1958; 267 págs.

El profesor Herschel, en colaboración con el doctor Steinmann, son autores del libro que vamos a comentar, que ha logrado el mérito de alcanzar en breve tiempo su cuarta edición.

La ley de Protección contra el despido es, sin duda alguna, una de las más importantes y fundamentales del orden jurídico laboral alemán; tiene carácter constitucional en lo social como ley federal que es. La preocupación legislativa por esta materia no es de ahora, sino de antiguo, aun con independencia de la situación en que pueda encontrarse el mercado de trabajo. La protección contra el despido, individual o colectivo, tiene una tradición jurídica en Alemania, que comenzó a hacerse vigorosa por las disposiciones que se dictaron de 1920 a 1923.

El texto legal aprobado no crea un derecho nuevo; es más bien una norma que ha sido elaborada con los mejores materiales legislativos que desde fines de la primera guerra mundial se han ido produciendo en el campo jurídico laboral. La ley que protege contra los despidos a los trabajadores tiene sus precedentes en el primitivo texto legal de Consejos de Empresa y en los Decretos y Ordenanzas de 1920 a 1923, que se dictaron para hacer frente a los problemas de desmovilización y de crisis por cesación de actividades en las empresas y para reducción de jornadas de trabajo. También se inspira, aunque algunos puntos aislados, en la regulación que hizo de esta materia la ley de Ordenación de Trabajo nacional de 1934.

La ley de Protección contra el despido, aprobada por el Parlamento de la Alemania Occidental el 10 de agosto de 1951, supone un buen avance en el progreso de la legislación social en esta materia. El legislador nunca quiso olvidar la vinculación forzosa de todo progreso al pasado; y por esta razón, disposiciones muy importantes que nacieron en la época de Weimar y fueron mejoradas con el desaparecido régimen nacionalsocialista, la Re-

pública Federal de Bonn las ha sabido recoger, mejorando en su técnica y contenido social los preceptos del régimen legal de despido del ordenamiento nazi que estimó aprovechables, incorporándolos a la ley últimamente aprobada, con lo que el desarrollo del pensamiento científico-jurídico y la actividad legislativa han marchado juntos sin quebrarse la preocupación unitaria común a ambos.

Es evidente la evolución tan profunda que se está produciendo en torno al concepto de despido que va desde la libertad absoluta de despedir que caracterizaba la época del absolutismo de empresa, hasta las tendencias sociales más exageradas que defienden la conservación del empleo y que llegan hasta propugnar un verdadero derecho de propiedad al mismo para los trabajadores. El libre arbitrio empresarial decretando ceses desapareció hace tiempo; ya no se puede despedir en todos los casos, porque la indemnización ha dejado de ser el remedio o la solución jurídica suficiente y necesaria para poderse liberar de una manera absoluta de cualquier trabajador eliminándolo de una empresa. Las conductas claramente antisociales y abusivas ya no serán posibles. Conclusión evidente: el despido arbitrario y antisocial no existe, es nulo técnicamente; o dicho vulgarmente: no se consigue con el precio de la indemnización.

Paralelamente a las tendencias de proteccionismo social fuerte en favor del trabajador, el despido puede darse: cuando haya causas que mitiguen su dureza, cuando no evidencie una conducta antisocial en quien lo decreta, con una situación del mercado de trabajo en expansión, por haber obtenido otro empleo, porque las condiciones económicas sean extremadamente duras para la empresa, etc.; circunstancias que pueden influir como factores que reduzcan e incluso supriman las indemnizaciones a percibir.

El trabajador tampoco puede abandonar el trabajo, es decir, licenciarse en el momento elegido por él y a su conveniencia sin haberlo comunicado previamente al empresario; será preciso la conformidad de éste o el cumplimiento de lo pactado en el contrato. Tendrá que avisar al empresario con antelación sus propó-



sitos y las causas que le impelen a abandonar la empresa, ya que el incumplimiento del contrato por el trabajador también puede ser sancionado.

La legislación alemana de despido cumple varias finalidades además de resolver justamente las contiendas, algunas veces personales, que todo despido significa entre empresario y trabajador; sirve esta legislación a los intereses de la economía: evitar el paro y distribuir convenientemente las fuerzas de trabajo por los efectos indirectos que se producen con la aplicación de sus normas. La legislación de despido crea y aplica regímenes especiales de protección para los viejos empleados, para los mutilados civiles y militares, para las mujeres encinta. Ha de evitar toda clase de discriminaciones en la aplicación de sus normas por motivos políticos confesionales o raciales. El ordenamiento legal del despido confirma una vez más el postulado antidiscriminatorio y de igualdad jurídica para todos los ciudadanos que garantiza la Constitución de Bonn.

Merece destacarse en la ley el papel que desempeñan los Comités de Empresa: unas veces serán instancia única contra despidos infundados; otras, primera instancia preparatoria para cuando se entre en la vía judicial. A los miembros de los Comités de Empresa la ley dedica los artículos 13 y 14 del capítulo II, consagrándoles una protección especialmente privilegiada como garantía individual y laboral necesaria para el libre e independiente ejercicio de su cargo.

Nosotros encontramos criticable que el ordenamiento legal del despido sea unitario para la industria, la agricultura y la artesanía. Que la ley excluya de su campo de aplicación a las empresas con menos de cinco trabajadores y a los trabajadores con menos de veinte años de edad, que falte una definición del concepto de trabajador. Igualmente criticable es que toda la sustanciación de los expedientes de despidos colectivos dependa del permiso de autorización o prohibición de ellos que conceden los órganos administrativos de las Oficinas de Colocación Obrera, aunque el despido colectivo por causas económicas no pueda ser utilizado para realizar despidos individuales, agrupándolos colectivamente,

ya que el despido colectivamente no por ello se le priva de las acciones oportunas para ejercitar una reclamación por despido individual, es decir, por causas no económicas, si lo estima procedente.

Estos son, a nuestro juicio, los fallos de la ley, que se pueden contar con los dedos de la mano; los méritos y aciertos técnicos, jurídicos y de contenido moral, diríamos por exclusión, son el resto, la casi totalidad de las materias tratadas por ley, a la que Herschel y Steinmann han sabido comentar con acierto y ponderación y la aportación de un extenso material jurídico de gran utilidad para los profesionales. La editorial «Recht und Wirtschaft» ha enriquecido con esta publicación su ya interesante fondo de cultura jurídico-social.

HÉCTOR MARAVALL CASESNOVES

KROTOSCHIN, Ernesto: *Tendencias actuales en el Derecho del Trabajo*. Ediciones Jurídicas Europa-América. Buenos Aires, 1959; 214 págs.

Con este pequeño libro — nos dice el autor en el prólogo — sólo se intenta fijar sumariamente algunos conceptos y aspectos del Derecho del trabajo que parecen caracterizar su momento actual y su posible evolución. Se trata, eso sí, de ubicar el Derecho del trabajo dentro de una determinada concepción filosófica acerca del trabajo en sí y del papel que desempeña en el destino del hombre moderno, sobre todo del trabajador independiente.

El texto de la obra consta de una introducción y de tres capítulos.

En la introducción se destaca cómo el intento de fijar orientaciones fundamentales del Derecho del trabajo contemporáneo tropieza con muchas dificultades. La primera de ellas consiste en que cada nueva idea o tendencia sólo se abre paso lentamente y no se sabe si logrará influir realmente durante mucho tiempo en la evolución. Para superarla parece quedar un sólo camino que por sí

misimo conduce a otro inconveniente. Por más que nos esforcemos en contemplar las cosas objetivamente es difícil dejar de verlas con un color subjetivo. Tampoco el conocimiento jurídico puede liberarse de cierta subjetividad y no vacilamos en confesar que el camino que hemos elegido es un camino trazado de algún modo por inclinación a nuestra manera de pensar o de sentir los problemas que se presentan en el vasto campo del Derecho laboral. Ello significa que este camino tal vez sea recto y, por esa misma razón, corto, desarrollándose sólo determinados aspectos que consideramos centrales y fundamentales para la orientación del Derecho del trabajo contemporáneo, y dejando a uno y otro lado del camino un gran número de problemas considerados de menor importancia y fecundidad.

Al estudiar en el capítulo primero la evolución de los conceptos fundamentales se afirma que el Derecho del trabajo se caracteriza por la novedad de haber descubierto, primero, al trabajador como persona, es decir, haber creado la premisa que se dió por sí misma en otras disciplinas.

La personalidad, dignidad y libertad del trabajador, que son preocupación del Derecho del trabajo moderno, no se concilian con las ideas individualistas, en cuanto son hostiles a la coalición e indiferentes con respecto al Estado. El trabajador es persona en la medida en que precisamente sale del aislamiento que significa para él impotencia. Ello no quiere decir que los empresarios, por más «individualistas» que fueran, no hayan tenido, a su vez, la tendencia a unirse; pero de ello no dependía su dignidad personal, sino, a lo sumo, su progreso económico; además, la finalidad de sus asociaciones no era ni es el realce y la estimación de sus integrantes como hombres.

Lo esencial, pues, reside en que los trabajadores forman aquella clase de hombres cuya existencia, tanto personal como económica, mucho más que la existencia de cualquier otra clase, depende de la integración en organismos y comunidades, y que sólo gracias a esa integración logran ser hombres libres.

Por sus raíces sociológicas, el Derecho del trabajo es el Derecho especial de los trabajadores dependientes.

La dificultad que a veces existe para deslindar netamente al trabajador dependiente del trabajador autónomo no puede negarse; pero no es una dificultad insuperable, como bien muestra toda la evolución de la doctrina, de la jurisprudencia y de la legislación laboral. Sólo puede tratarse de determinar lo más exactamente posible las características de la dependencia.

En el capítulo segundo se examina el Derecho individual del trabajo, estimando que la relación entre empleador y trabajador es motivo para que del contrato de trabajo nazcan no sólo derechos y obligaciones mutuas individuales, sino que todos estos derechos y deberes al mismo tiempo se amolden y se adapten a un concepto de comunidad que les imprime un carácter especial. Este concepto no es sólo de orden interpretativo, sino que es jurídico y, como tal, llega a producir efecto en determinadas oportunidades. El concepto jurídico de comunidad es inherente al contrato de trabajo y pertenece a éste; no deriva de ninguna idea «institucional» que podría sostenerse con respecto a la empresa, ni es emanación de algún «misticismo», sino que es un concepto acorde con la realidad del contrato de trabajo moderno.

El derecho y el deber del trabajador de participar en la administración de la empresa es reconocido hoy universalmente. La tarea difícil de la política jurídica laboral es también aquí trazar la línea de demarcación entre esos derechos del personal y los derechos y deberes de la dirección para que la colaboración sea realmente útil para la marcha de la empresa.

Es evidente que en las diversas regulaciones concretas del derecho de coparticipación en la administración han influido, desde luego, los conceptos e ideas político-sociales y económicos prevalentes en cada uno de ellos, más, tal vez, que en cualquier otra institución moderna del Derecho del trabajo.

Y en el capítulo tercero se analiza el derecho colectivo del trabajo tomando como punto de partida la siguiente afirmación: al hablar del derecho colectivo de trabajo no nos referimos, en realidad, a éste para colocarlo en una posición de contraste con el derecho individual, sino en el sentido de que el derecho colectivo es otro aspecto del Derecho del trabajo que, entrelazado con

el derecho individual, cumple más específicamente los propósitos de aquél derecho como derecho de integración. Por otro lado, esa compenetración viene a acrisolar el problema central del Derecho del trabajo moderno, que consiste en la armonización del derecho individual con el colectivo.

En el terreno del derecho colectivo es donde se produce el choque más fuerte entre el intervencionismo estatal y la autonomía colectiva de los interesados, sobre todo de los sindicatos. El problema de la tutela y libertad se vincula aquí estrechamente con el concepto de libertad sindical con la cual, a su vez, debe armonizarse la libertad individual.

En consecuencia, es conveniente examinar las líneas evolutivas respecto de las asociaciones profesionales; de las convenciones colectivas de trabajo y de los procedimientos de conciliación y arbitraje.

El profesor Krotoschin nos brinda en el breviarío reseñado una serie de juicios y afirmaciones sumamente valiosas, pues en ellas se compendian parte de los grandes problemas que en el momento presente tiene planteados el Derecho del trabajo, con lo cual nos ofrece una panorámica total del mismo y nos permite profundizar en aquéllos contando previamente con una apreciación estimable cual es la de un autor tan destacado como el que firma esta obra.

J. CARRASCO BELINCHÓN

OBREGÓN, Eduardo: *Las razones del proletariado*. Editorial Euroamérica. Colección «Un mundo mejor». 144 págs.

Hablar sobre «las razones» de alguien o de algo es casi adoptar una postura. Pero a Obregón no se le puede acusar de parcial. Se sitúa en un justo medio y escribe para todos. Su libro podría ser un «texto» obligatorio para políticos y sociólogos. Porque les dará algo que a todos ellos les falta, no datos ni estadísticas, sino un punto de vista humano, de honda penetración psicológica en la mentalidad de nuestras clases sociales.

«El autor cree sinceramente en las razones del proletariado y no se considera, como individuo de la burguesía, libre de toda culpa y responsabilidad. Estima, sobre todo, que la burguesía... debe reconocer la grave injusticia de su conducta con el proletariado y rectificar sin demora culpas tan viejas y tan graves». Este es el problema que Eduardo Obregón va a tratar. Se trata, pues, de asuntos graves, de honda repercusión nacional, y que han de ser expuestos clara e incluso rudamente. Porque la verdad hay que decirle a tiempo y a destiempo.

Más importante es aún la intención que guía al autor al escribir: «Es por esto un libro de contricción y quisiera serlo también de reconciliación con el mundo proletario».

El libro está dividido en tres grandes partes. La primera de ellas lleva por título «La protesta del proletariado». Se atreve Obregón a definirnos este conglomerado (rechazamos la palabra «clase» por demagógica) como «el producto del orden económico instaurado por la burguesía». Resulta así que esa «protesta» no es un grito lanzado al vacío, es una acusación directa y rotunda contra la burguesía. Es ésta la causa del problema: aquéllos son el resultado, y resulta evidente que las mismas causas dan lugar a los mismos resultados.

La segunda parte estudia «La respuesta de la burguesía». Obregón nos muestra al desnudo los más recónditos pensamientos, nos hace un magistral estudio psicológico de la burguesía española. Se ha dicho que existe un gran desconocimiento entre los diversos grupos sociales y se han arbitrado medios para evitarlo. Pero lo cierto es que existe una propia y libremente querida deformación mental. Así como los hombres se autojustifican sus debilidades y pecados, así la burguesía se autorrecrea la evidente realidad social del proletariado.

Más que razones del proletariado, lo que existe son las justificaciones con que la burguesía intenta hacer ver blanco donde hay negro.

A los que intentan destacar las duras condiciones de existencia soportadas por la mayoría de nuestra población, se les acusa de demagogia. Se va a decir incluso que las mejoras sociales de los

últimos años han acabado con la cuestión social y han hecho desaparecer odios y rencores. Y la intolerancia burguesa va a lanzar tal adjetivo no sólo contra el político, o el sociólogo, o el estudioso en general, sino incluso contra el sacerdote.

Pero la burguesía también tiene su programa social, programa que Obregón estudia y rechaza. Es un programa en que a la justicia se la va a disfrazar con los ropajes de la conveniencia y de una caridad mal entendida. Es el programa de los que no quieren acabar con la miseria, sino «aliviarla» en la medida que su egoísmo les dicta.

Una tercera parte nos muestra «La sinrazón de la burguesía». Entramos en un tema polémico entre el autor y el lector; las consecuencias sólo las puede extraer la conciencia de cada uno. Pero si nuestra sociedad se empeña en no extraer los resultados justos y sinceros que su honrado criterio le dicte, es cierto que la Patria correrá días de peligro. Lo que la justicia no da lo arrebatla la violencia; ésta es una lección que deberíamos tener bien aprendida los españoles.

Eduardo Obregón nos da su opinión sobre las «razones» de la burguesía, definiéndolas en títulos rotundos de capítulos: «Injusta, Interesada, Superficial».

Por último, como resumen de la obra, se nos muestran las auténticas razones del proletariado. Este es para Obregón un hombre «explotado, instrumentalizado, mutilado y menospreciado».

Queda por discutir si el estudio psicológico social aquí expuesto pertenece a un momento histórico determinado. Esto es, si al hablar de «razones» de proletarios y burgueses se habla de seres abstractos o de hombres en concreto. Obregón debiera haber dicho la situación temporal de su obra.

Creemos, sin embargo, que se trata de un libro dirigido para jóvenes, exponiendo los tristes sucesos a que dieron lugar las generaciones precedentes. Pero es también un libro dirigido a todos los que pueden curar y sanar. A los que tienen que educar, que son, en definitiva, quienes forjan las nuevas generaciones.

MANUEL F. MARÍN ARIAS

OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO: *The Trade Union Situation in the U. S. S. R.*, informe de una Misión de la Oficina, Ginebra, 1960 (136 págs.).

El informe de la Misión de la Oficina Internacional de Trabajo sobre la situación sindical en Rusia —realizado en cumplimiento de un acuerdo del Consejo de Administración de la O. I. T., adoptado en su 138 sesión (Ginebra, marzo 1958), y con arreglo al cual «deben crearse los instrumentos para conocer no sólo los datos legales, sino también los hechos reales sobre la condición (de los sindicatos) en cada Estado miembro»; y seguido por una autorización del Gobierno soviético para realizar el estudio— ha sido uno de los más leídos y comentados de entre los últimamente publicados por la O. I. T.; de él se ha ocupado, incluso, la prensa internacional, habiendo aparecido comentarios editoriales sobre el mismo, por ejemplo, en la edición nacional e internacional del *New York Times*.

En un capítulo introductorio el informe describe los centros de trabajo y organizaciones sindicales visitadas y los contactos tenidos con miembros de la Misión con los funcionarios sindicales.

El eje del informe es el de que todas las situaciones sindicales en general, y la rusa en particular, han de ser contempladas dentro de su contexto histórico y de las especiales características de su estructura económica y social, de las cuales el tipo concreto de organización sindical es una derivación, o con las que, cuando menos, se halla íntimamente relacionada.

Sobre esta base, las notas que aparecen como más salientes en el sindicalismo ruso son, en primer lugar, la masa enorme de afiliados, que comprende el 96 por 100 de los trabajadores industriales, estando, en cambio, excluidos de afiliación los trabajadores agrícolas de las granjas colectivas; y en segundo término, la muy especial estructura de la contratación colectiva en Rusia, en donde el fondo de salarios viene determinado anualmente por decisión gubernamental, así como las grandes líneas de su distribución por industrias, con lo que los convenios —sobre cuya existencia y con-



veniencia se ha insistido recientemente — realizan una aplicación a nivel de empresa de las líneas generales del plan nacional; característico es también en los convenios colectivos la imposición de la obligación moral a ambas partes pactantes, trabajadores representados por su delegados sindicales y empresas representadas por los administradores estatales de la mismas, de alcanzar y sobrepasar las metas de producción señaladas en el plan nacional.

La organización sindical forma parte del entramado industrial de la Unión Soviética; y del entramado político, porque a medida que se asciende más alto en los niveles de jerarquía sindical van apareciendo personas que desempeñan, al tiempo que cargos sindicales, puestos importantes en la organización del partido y en la Administración del Estado; de forma que muchas veces es imposible decir hasta qué punto la decisión estatal está influida por las opiniones sindicales, o las decisiones sindicales reflejan las concesiones económicas de la Administración del Estado. Lo que, en cambio, parece aceptarse indiscutidamente es que el partido inspira por persuasión las grandes directrices de actuación tanto del Estado como de la Organización Sindical.

Desde otro punto de vista, al sindicato le están conferidas muy amplias atribuciones en materia de seguridad social (si bien este punto es uno de los más someramente analizados en el informe — págs. 112 a 115—) de disciplina en el trabajo (la Misión recogió la afirmación, reiterada insistentemente, de que no puede procederse al despido de un trabajador sin el asenso del Comité Sindical de la fábrica) de construcción de viviendas (aunque aquí sus misiones parecen ser consultivas en cuanto a los proyectos de edificación, y decisoras o de informe, el punto no aparece claro, en cuanto a la adjudicación de viviendas a los beneficiarios solicitantes), de educación y de formación profesional (con escuelas mantenidas por todas las empresas importantes), de actividades culturales (el informe se refiere a la obsesión sindical y estatal en esta materia, especialmente reflejada en el extraordinario número y abundante dotación de las bibliotecas) y, en una cierta medida, de participación en la gestión de las empresas (que se trata de coexistencia con el principio de que el jefe de la empresa es el único

responsable ante el Estado de la marcha de la misma; pero dentro de esta facultad está incluida la de cuidar del bienestar de los trabajadores ocupados en la misma; al parecer, según se desprende del informe, lo que se impone al administrador es la obligación de informe y conocimiento a los Delegados sindicales de la marcha de la producción y la de oír las sugerencias que los mismos hagan).

En cuanto a organización, la unidad sindical básica es el Comité de empresa (o de centro de trabajo si la empresa es grande y tiene varios) ascendiéndose desde él, verticalmente y por ramas de la producción, a los grandes sindicatos nacionales, que actualmente son veintidós, y aplicándose rígidamente el principio de unidad de empresa, conforme al cual todos los que trabajan en una determinada tienen que pertenecer a un solo y mismo sindicato. A nivel de ciudad, de región y de República federada existen Consejos representativos de todos los sindicatos. La cúspide de la organización la constituye el Congreso de Sindicatos, que debe reunirse una vez cuando menos cada cuatro años, eligiendo en sus reuniones un Consejo Central de Sindicatos que debe reunirse cuando menos dos veces al año, y eligiendo el Consejo a su vez un órgano permanente o *Presidium* del Consejo que ha de reunirse cuando menos dos veces al mes; los miembros de estos organismos centrales varían, dándose como cifras para el año reciente las de 1.300 delegados en el Congreso, 197 miembros en el Consejo y 21 componentes del *Presidium*.

Desde el punto de vista jurídico, es por supuesto especialmente interesante el capítulo tercero concretamente dedicado a la «situación legal», donde se estudian los textos fundamentales y se analizan temas tales como el derecho a organizar sindicatos, el registro de éstos, su personalidad jurídica y su disolución, su sistema representativo y la protección concedida a los representantes, la responsabilidad sindical, la financiación de los sindicatos, su intervención en los pactos colectivos y los muy importantes temas relativos a los conflictos de trabajo y su formalización.

Es importante señalar para concluir, que el informe se limita

a la exposición de la situación de hecho, sin aventurar opiniones: «son estos problemas sobre los que el lector debe formar su propio juicio», se dice textualmente en la última página del libro.

MANUEL ALONSO OLEA

RICHARDSON, J. Henry: *Economic and Financial Aspects of Social Security*. London. George Allen & Unwin Ltd. 1960 (270 págs.).

Nos llega de Inglaterra un nuevo libro de Seguridad Social, materia hoy día de vital importancia para todos los gobiernos como un eficaz medio de lograr una estabilidad político-social. El problema es de grandes proporciones y requiere soluciones que necesitan gran estudio. Esta obra viene a dar luz sobre la cuestión, tratando con amplitud los diferentes interrogantes que se plantean, ofreciendo soluciones concretas. Creemos ineludible reseñar en primer término la personalidad del autor, para que mejor se pueda comprender la importancia de la obra desde un punto de vista práctico, ya que Mr. Richardson junto a su sólida formación teórica como profesor de Relaciones Industriales en la Universidad de Leeds, primeramente, y después en la de Toronto, une grandes conocimientos prácticos por sus viajes profesionales a los Estados Unidos de América, Australia, Nueva Zelanda, India, Burma y Africa Occidental. Después de la segunda guerra mundial fué miembro del Comité Consultivo Colonial de Trabajo de la Secretaría de Estado para las Colonias y ha sido igualmente consejero de Seguridad Social de los gobiernos de la Guayana Británica, Islas Bermudas, Barbados y Venezuela.

La primera cuestión que se plantea el autor es la de la absoluta necesidad de una programación y un programa para la Seguridad Social. No se puede permitir, dice, «que las víctimas de accidentes industriales reciban poca o ninguna compensación, que los trabajadores cuya salud fué quebrantada en un proceso industrial, se les abandone a sí mismos, y que los ancianos tengan que sufrir toda clase de humillaciones». Por ello hay que considerar que

en todos los países, el seguro social es pieza clave, bien para grupos especiales de trabajadores, o para riesgos concretos, aunque la tendencia general es ensanchar el ámbito al incluir más industrias, a los trabajadores agrícolas, granjeros, servidores domésticos e incluso a los trabajadores por cuenta propia (que fueron excluidos en las primeras programaciones).

Establecida la necesidad y ámbito de la Seguridad Social, se trata el seguro social como parte de esa seguridad, así como un estudio comparativo con el seguro privado con sus elementos comunes y los diferenciadores. Materia fundamentalmente tratada al principio de la obra, que viene a ser como una parte general de la materia estudiada, es la de la financiación del seguro. Sostiene Mr. Richardson que las cuotas en los esquemas de Seguridad Social, normalmente son obligatorias, y por eso hay quien protesta, considerando el término «seguro» como inapropiado. La cuota desde el momento en que es impuesta u obligatoria es realmente un impuesto. Problema fundamental planteado no es tanto quien deba contribuir a sufragar los gastos del sistema, como el «quantum» contributivo. Este varía mucho según el «standard» de vida de los pueblos, sobre todo en lo que se refiere a las cuotas de los empleados. Otra parte de la cotización debe de ser cubierta por los patronos aun con el riesgo de que se reduzca la mano de obra, siendo regla general la de que la empresa de muchos trabajadores, debe soportar mayores cuotas que las de poco censo laboral. Conforme al sistema tripartito, un tercer cotizante en el sistema de Seguridad Social debe de ser el gobierno. Sin embargo, hay países en que el sistema tripartito no rige y sólo dos de las tres partes, enunciadas tributa. En los países de tipo soviético la financiación corre a cargo de los patronos.

Tácitamente hay una segunda parte de la obra en la que se estudian concretamente los riesgos a cubrir por el sistema de Seguridad Social. Por lo que respecta a los seguros de vejez y jubilación, establece el autor claramente la diferencia entre edad biológica y cronológica. La capacidad laboral varía con la naturaleza de la tarea, por lo que personas inútiles para determinados tra-

bajos están útiles para otros. Problema fundamental es el de la edad de jubilación.

La materia de las prestaciones familiares es asimismo estudiada, desde su iniciación a los momentos actuales. El pago de estas prestaciones es uno de los elementos constructivos en los programas de Seguridad Social. Al asegurar mejores *standards* de alimentación, vestido y otras necesidades en familiar amplias, la Seguridad Social ofrece una firme base para la eficiencia de la siguiente generación de trabajadores.

La salud física, mental, moral y espiritual es la más valiosa de todas las propiedades del hombre; por eso un buen sistema de Seguridad Social ha de preocuparse hondamente de esta cuestión y de los problemas médicos y financieros que surgen.

Finalmente, Mr. Richardson estudia otros seguros como el del desempleo, enfermedad de larga duración, viudedad, orfandad, maternidad, etc.

No cabe duda, termina diciendo, que la Seguridad Social es un factor de estabilidad económica, un medio de redistribución de la renta y un beneficio general. La salud aumenta la productividad, el retiro a los ancianos es beneficioso, pues se quita una carga al trabajador activo. No se trata de implantar el sí o no de los seguros sociales, sino su extensión, no pudiéndose adoptar patrones uniformes por las diferencias de todo tipo entre los diferentes países, aunque todos, ricos o pobres, necesitan estos sistemas como garantía de bienestar de sus ciudadanos y de estabilidad social.

MANUEL M.<sup>a</sup> MASSA TOBOSO

SEGURA, Francisco: *La tercera solución: Humanismo económico y planificación*. Ediciones Pastor. Valencia, 1959. 225 págs.

Las «terceras soluciones» están de moda. Y lo decimos en plural porque han aparecido en diversos campos del pensamiento. En lo político y filosófico recordamos la inmensa y extraordinaria labor realizada por el profesor Calvo Serer. A las soluciones allí aporta-

das podríamos aportar las que Francisco Segura cree encontrar en lo económico.

Los españoles nos sentimos un tanto ajenos, ya que no apartados, al gigantesco dualismo que devora al mundo. Nuestra postura frente al comunismo la hemos rubricado con tres años de guerra civil, pero el capitalismo tampoco nos atrae demasiado. Nuestra intuición nos indica que ninguna de estas soluciones es la justa. Y cuando esa intuición se hace ciencia, surge la teoría de «la tercera solución». Cabría ir más allá y plantearse seriamente, si se trata de una solución más o si, por el contrario, ésta «es» la solución. Debemos preguntarnos si nuestra tradición, nuestra historia y nuestra cultura pueden sacar al mundo de la angustia actual.

Con este propósito el autor investiga la posibilidad de: 1.º Una nueva técnica monetaria. 2.º Una nueva técnica crediticia. 3.º Una nueva técnica tributaria. 4.º Producción en masa constante de riqueza. 5.º Empleo total. 6.º Estabilización de los precios.

Dividida así la obra, sus resultados, los resultados de tan audaces «novedades», sólo pueden ser criticados por técnicos en cada materia, y son, por tanto, ajenos al campo de estos «Cuadernos de Política Social».

El humanismo económico en que se basa Segura parte del siguiente principio filosófico: «El hombre es lo más importante de todo cuanto Dios y los hombres crearon sobre la Tierra; más importante que el Estado, que la Propiedad y que el Dinero—obras suyas, y en consecuencia esas instituciones deben ser sirvientes y no señoras de la especie humana (de toda ella y cada uno de sus miembros)».

Cuando se llama al mundo a un nuevo programa, éste parece ser demasiado ambicioso. Y Francisco Segura se nos antoja muy ambicioso, de sana pero difícil ambición. Aspira nada menos que «a colocar todos los recursos económicos y financieros disponibles al servicio de la especie humana, como un todo, y de cada individuo en particular, sin disminuir el volumen patrimonial de ninguno». Y para tan noble intento se nos antojan escasas doscientas veinticinco páginas.

Segura se basa en un individualismo bien entendido y éste se

opone al capitalismo y al comunismo. «El individualismo debe depurarse. Conformes. Pero debe subsistir, porque sólo en la iniciativa individual y en la individualidad de las existencias puede hallar el hombre lo que más ama y necesita: la abundancia y la libertad».

El autor nos presenta un estilo nuevo y atrayente: entre capítulo y capítulo aparecen «espigas sueltas» que son a modo de pensamiento breves, en los que se encierra gran parte de su intención. Muchos de ellos podrían servir de lema y guía espiritual para los profesionales de nuestra época. Algunos deberían estar escuipidos en las puertas de nuestras Universidades. Recomendamos su atenta lectura.

El economista tiene suficiente campo de polémica. Hay que discutir y perfilar ese concepto de «dinero dinámico» y de «créditos sin interés». Hay que calcular los resultados de la propuesta de «impuesto único sobre el dinero» y de «una producción constante de riqueza libre de carga financiera». Esta es la misión que nos cabe a todos los lectores de Francisco Segura, y por eso pediríamos al autor que siguiera, en nuevas obras, concretando y matizando sus pensamientos.

Porque en los principios estamos de acuerdo. Estos principios del humanismo económico son:

- 1.º Derecho igual al espacio vital.
- 2.º Retorno al orden económico natural: una unidad económica universal y un gobierno mundial humanista.
- 3.º Prioridad de lo humano sobre lo político, lo económico y lo dinerario.
- 4.º Prioridad del consumo sobre la producción y de la producción sobre la renta, ajustando a este orden la política financiera y social.
- 5.º Trabajo y riesgo como únicos factores humanos de la producción.
- 6.º Derecho igual a los beneficios de la productividad del capital.
- 7.º Derecho natural al salario justo.

8.º Supremacía de las necesidades vitales en orden a las creativas.

9.º Humanización del mecanismo fiscal.

10. Dinero servicial y barato.

11. Humanismo y justicia económicos, términos inseparables.

Este es, pues, el programa. El lector encontrará puntos discutibles y puntos indiscutibles. Que los últimos sean los más.

MANUEL F. MARÍN

SIMONIN, C.: *Medicina del trabajo*. Ed. Javier Morata. I y II volúmenes. Versión española de la obra francesa realizada por los doctores Martí Mercadal, Portell Goetz y Baselga Monte.—Prólogo del doctor N. Perales Herrero. Madrid, 1959 (741 y 990 páginas).

El progreso científico y la consiguiente aplicación de nuevos métodos técnicos en la industria, si por un lado determinan una mejora en los medios materiales que se venían utilizando, haciendo que el hombre se esfuerce menos físicamente por los instrumentos mecánicos puestos a su alcance, de otra parte, el uso no sólo de estos elementos, sino también el empleo de otras fuentes de energía, originan la necesidad de establecer medidas especiales de seguridad y estudiar las enfermedades que causan los agentes energéticos y otros, derivados del trabajo.

El fenómeno no es nuevo, pero éste se ha intensificado paralelamente al desarrollo de la industria. Si ya en la antigüedad podía decirse y pronosticarse: «Dime qué profesión tienes y te diré qué enfermedad padeces», los diversos agentes mecánicos y químicos que la civilización actual ha puesto al alcance del hombre han obligado también a éste a que intensifique sus investigaciones para remediar los efectos patológicos consiguientes.

El progreso nos trae una humanización del trabajo: el esfuerzo físico es sustituido por el empleo de máquinas que el hombre vigila y controla; pero el mismo progreso, al utilizar otras fuentes



de energía, es causa de una patología profesional que obliga al hombre a estudiar e investigar los motivos de las nuevas enfermedades, buscando los remedios adecuados tanto en orden a la seguridad como a la higiene y medicina del trabajo.

De aquí la importancia e interés que tiene la obra que examinamos, la cual, aparte de condensar en estos dos volúmenes cuanto atañe a la medicina del trabajo, su cuidada tipografía, dibujos, fotografías, gráficos y diagramas, acrecientan el contenido, por sí valiosísimo, de esta publicación, en la que los temas que se abordan vienen expuestos con tal claridad que es difícil su superación.

El original de la obra es del profesor Simonin, director del Instituto de Medicina Legal y de Medicina Social de Estrasburgo, cuyos trabajos científicos en congresos y conferencias nacionales e internacionales son de gran valía, y con el que han colaborado veintisiete especialistas en la materia, como Chaumont, Fontaina, Hanns, Kayser, etc. La versión española es de los doctores Martí Mercadal, Portell Goetz y Basega Monte, con la colaboración del doctor Perales, autor, además, del prólogo de la versión española, y el doctor Guerra del Río Figuera. El profesor Simonin ha escrito un prólogo a esta edición que comentamos, al que le siguen unas palabras de los traductores.

No nos es posible hacer un comentario del intenso y extenso contenido de uno y otro volumen, toda vez que un examen sucinto de las materias que exponen requeriría un espacio mayor del que podemos disponer. Por una síntesis de sus partes puede deducirse la importancia y utilidad de este texto, en el que para los españoles ofrece la característica de haber concordado los traductores cuanto en ambos se indica con la legislación nacional. Por si esto fuera poco, unos apéndices insertan todas las disposiciones vigentes en materia de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y protección de los trabajadores, facilitando también una extensa bibliografía y un completo índice alfabético.

Dos partes diferenciadas, pero complementarias, se estudian en uno y otro volumen. El primero está dividido en ocho partes, dedicándose la inicial a la introducción y a la medicina del trabajo, y en donde se justifica por qué y cómo debemos proteger la salud

de los trabajadores, al mismo tiempo que se expone la doctrina sobre esta disciplina, tratando seguidamente de la organización científica del trabajo.

La parte segunda está dedicada al estudio de la patología general del trabajo y en la misma se hacen unas consideraciones generales y se analizan las causas de morbilidad y mortalidad inherentes al trabajo. En la parte tercera. «Patología dependiente de los agentes mecánicos», se da cuenta de la importancia social y económica de la traumatología, origen y causas de los accidentes del trabajo, así como de las enfermedades de origen traumático.

A las enfermedades profesionales producidas por agentes químicos, físicos y materiales se refieren las partes cuarta a sexta, donde se hace un acabado estudio de las distintas intoxicaciones, lesiones, afecciones y accidentes que se originan. Fotografías, gráficos y datos contrastados tras laboriosos estudios complementan los textos que se dan a conocer.

Las dos últimas partes del volumen I se refieren a la patología profesional sistemática y especial, respectivamente. De la primera destacamos la relativa a las neumopatías profesionales y la relativa a la mujer y al adolescente.

El volumen II, de mayor extensión, tiene en cuenta todas las novedades y medios utilizados en una nueva concepción del trabajo y dedica la primera parte a la psicología del trabajo y a las relaciones laborales en la fábrica.

Otros títulos del contenido de este tomo son el relativo a la «Fisiología del trabajo», tras cuya lectura se pueden sacar interesantes conclusiones para la puesta en práctica en los centros de trabajo. El resto del volumen que consideramos ahora, y como complemento de cuanto se indica en el primero, trata a continuación de la protección de los trabajadores y se señala la evolución habida en este aspecto, la organización administrativa del servicio de médicos de empresas y una serie de medidas de seguridad conducentes todas ellas a la mayor y mejor protección de los trabajadores. Protección ésta que requiere el establecimiento de una serie de medidas en las fábricas, y a las mismas se refiere otra parte del volumen bajo el título «Prevención en la fábrica».

La selección profesional, las condiciones de trabajo, el régimen de control de la legislación de trabajo y otras materias de interés se tratan bajo la rúbrica de «Psicotecnia», al mismo tiempo que, más adelante, son objeto de detenido análisis lo relativo a la «Biotipología», «Readaptación de inválidos», «Protección legal del trabajador», fuera o dentro del marco de la empresa, y a la «Protección social», en donde se da cuenta de los principios y organización de la Seguridad social, de sus prestaciones económicas, médicas, etc.

Las dos últimas partes están dedicadas: una, a la «Protección moral del trabajador», y en ella se enumeran los servicios sociales del trabajo y otras medidas tomadas en relación con el propio trabajador. La otra, titulada «El expediente médico», señala las normas oficiales para la utilización del expediente médico, el empleo de las fichas de aptitud y estudio de empleo, tests psicológicos, etc.

La condensación que hemos realizado estimamos facilitará al lector una síntesis de esta valiosa obra y justificará nuestro criterio de no hacer en menos espacio un resumen de la misma, dada la cantidad y calidad de los temas, cuyo análisis, más metódico, hubiera supuesto varias páginas de esta publicación. Pero creemos que, por lo indicado, hemos dado cuenta de su contenido, y en el lector se habrá despertado la curiosidad por conocer esta utilísima aportación, la primera que con un carácter metódico y de esta naturaleza se publica en España.

SALVADOR SANFULGENCIO

WEINER, Herbert E.: *British Labour and Public Ownership*, Londres, Stevens & Sons, 1960 (VIII + 111 págs.).

El libro de Weiner es un estudio de las concepciones e ideas sobre la nacionalización, mantenidas desde hace aproximadamente un siglo por el movimiento sindical británico (en la forma en que las mismas se reflejaron en las resoluciones de los Congresos de las Trade Unions) y, desde su fundación, por el partido laborista.

Importa recalcar esto en la crítica de la obra: las nacionalizaciones en sí mismas no son en absoluto objeto de estudio, sino la masa de doctrina que llevó hasta ellas y la que hoy aparece como reflexión sobre las efectivamente realizadas por el Gobierno laborista en la última postguerra.

Primeramente, la idea de la nacionalización o, más propiamente hablando, la de la propiedad pública de los medios de producción, aparece como una de las vías de reforma de las instituciones, contempladas como anacrónicas, de tenencia privada de la tierra y de las plantas industriales; imperceptiblemente el ataque se dirige no tanto contra la propiedad privada, como contra la concentración de la misma en pocas manos. En el período de tiempo comprendido entre las dos guerras mundiales de nuevo cambia el fundamento; ahora la nacionalización es un instrumento más de planificación económica a utilizar contra los violentos altibajos del ciclo económico y señaladamente contra las situaciones de paro generalizado y masivo que fueron características del período.

En la época que inmediatamente precede a las grandes leyes de nacionalización (dictadas todas ellas entre los años 1946 y 1948), la publicación de la propiedad de los medios de producción en determinadas ramas industriales forma parte de los grandes y socialmente revolucionarios programas de reestructuración que el laborismo ofrecía al cuerpo electoral y que le llevaron al poder casi inmediatamente después del armisticio.

Hoy, se nos dice, el programa de nacionalizaciones es para el partido laborista punto menos que un peso muerto que más le resta votos que se los atrae: la comunidad política británica aceptó como necesarias las leyes de nacionalización de los ferrocarriles, de la industria del carbón, de la electricidad y del gas, así como del Banco de Inglaterra y de la asistencia sanitaria. Pero en la actualidad no ve razón especial que avale la extensión de las nacionalizaciones a nuestros sectores industriales, ni siquiera a los del hierro y el acero y el transporte no aeronáutico (estos sectores, como es sabido, fueron nacionalizados por el laborismo y desnacionalizados — totalmente el primero y parcialmente el segundo— por los gobiernos conservadores que le sucedieron en el poder).

Páginas importantes del libro, distribuidas a todo lo largo del mismo, son las que describen la lucha interna entre las dos tendencias que existieron en cuanto a la forma de estructurar las empresas nacionalizadas; la que pretendía que las mismas estuvieran controladas por los trabajadores en ellas empleados y la de que la empresa o industria nacionalizada estuviera regida por funcionarios públicos representantes de toda la comunidad, sin aparición en los Consejos de Administración de representantes de intereses determinados, ni siquiera de los de los trabajadores. Esta última posición fué, como es sabido, la que, enérgicamente defendida por Morrison, se impuso en definitiva; aunque de hecho personas de formación sindicalista fueron llevadas a puestos claves de las industrias nacionalizadas, ésta no fué regla general ni única y, lo que es mucho más importante, siempre se partió de la base de que el designado tenía que romper con toda conexión anterior y dedicarse exclusivamente al servicio de la empresa, defendiendo sus intereses y no los de los trabajadores sindicados; por vía de compromiso se crearon una serie de comités o consejos consultivos, a los que tuvieron acceso los representantes de los trabajadores, con la misión de emitir informes no vinculantes a las administraciones y gerencias de las empresas.

Con las limitaciones que se derivan de su enfoque puramente doctrinal y sin referencia concreta al hecho real de las nacionalizaciones que efectivamente ocurrieron, el libro de Weiner es una buena obra de base sobre el panorama de fondo de la nacionalización.

W. ALONSO OLBA

