

Recensiones

ARANA, José A.: *Cómo organizar una empresa española*. Ediciones Deusto, Sociedad Anónima. Bilbao, 1961; 477 págs.

El presente libro —nos dice su autor en el prólogo— trata de exponer algunas ideas básicas sobre los problemas industriales —social, de organización, de productividad y de formación—, cuyo simple enunciado basta para apreciar su dificultad, sobre todo si se ha de estar en cada momento a la altura de las circunstancias. Y es, al mismo tiempo, algo muy importante que implica una responsabilidad que no podemos eludir; porque supone, no ya el manejo de cosas o capitales por elevados que sean, sino una actuación con seres humanos con los que tenemos que relacionarnos y, que en muchos aspectos, están a nuestro cargo, sin que podamos evitarlo. El hecho de que lo pretendamos ignorar no nos exime de que tengamos que responder de nuestra actuación con ellos. Y, por otra parte, son factores decisivos en la vida de la empresa, sin que tampoco lo podamos evitar.

El texto se divide en cuatro partes, que agrupan quince capítulos.

En la primera parte se examinan las funciones de la empresa; los elementos personales del equipo; el estudio de las personas de la empresa; el manejo de las personas y la formación del equipo.

La función de una persona en la colectividad es —se afirma—, no sólo realizar su labor directa, sino ayudar a que otros realicen las suyas.

La misión de una persona en la vida no es sólo cumplir su tarea específica, sino preparar la de sus sucesores, especialmente, los inmediatos y coetáneos.

También se destaca la utilidad de la ciencia de la organización, diciendo que nos indica que en ésta o aquella situación o con el empleo de esta o la otra norma, no pueden salir bien las cosas; nos señala caminos y medidas con las que, sin duda alguna, se puede mejorar la situación actual; nos indica medidas y orientaciones con las que tenemos grandes probabilidades de llevar mucho mejor la marcha de la empresa.

La segunda parte, dedicada al estudio de la Organización, comprende el análisis de los aspectos fundamentales de la misma.

Se comienza con la consideración de las cuestiones preliminares: noción, requisitos, sujetos y órganos.

Se pasa al estudio de los fundamentos generales: principios de organización; funciones de mando y problemas típicos españoles.

Y se finaliza con el examen de los objetivos de la organización.

Quizá lo más interesante de esta parte sea el estudio de la realidad española.

En efecto, el destacar que en nuestra Patria las tareas de organización son más difíciles, sobre todo en sus comienzos, que en otros países, lo que impone la necesidad de planes de conjunto para poder llevarlas a cabo. El llamar la atención sobre las dificultades ambientales y la diversidad de situaciones y mentalidades. El advertir que no pueden alcanzarse éxitos sobre la marcha, etcétera, son extremos de un gran valor, pues suponen centrar el problema e nsus justas medidas y situarlo en vía de solución.

La visión global de la empresa se ofrece en la tercera parte, comenzando con el análisis de la estructura básica, tomando como punto de partida las misiones de la empresa.

Al examinar éstas se destaca cómo los directivos han de laborar para que su empresa sea la mejor, para que los clientes compren, los socios inviertan, el personal trabaje, los ajenos vendan y presten servicios, y la colectividad en general se beneficie.

Para lo cual son necesarios, esencialmente, los dos puntos siguientes: conseguir el mayor aumento posible de riqueza útil y tener un buen espíritu social.

Y partiendo de estas bases, y teniendo presentes estos mismos objetivos, se pasa al examen de la empresa desde los distintos puntos de vista: vertical y horizontal.

Al considerar el primero, se pone de relieve cómo la preocupación de cada mando no debe concentrarse exclusivamente en las proximidades de su propio nivel, sino que deba extenderse hasta los más alejados.

Una vez que se han examinado los pilares fundamentales de la estructura se completa con la apreciación de sus ramificaciones auxiliares, con lo cual se proporciona una idea de las conexiones entre los distintos elementos o partes del conjunto, analizando las distintas relaciones y posibilidades de los órganos de «Staff».

Se estudia después el problema social, afirmando que el ocuparse constructivamente de este problema es un asunto de conveniencia, y, al mismo tiempo, una obligación empresarial estricta; un deber de ciudadanía y, en una palabra, una cuestión de «conciencia profesional». (Este aspecto, unido a la conducta con los clientes y la preocupación por conseguir el mayor aumento

de riqueza útil, son las tres piedras de toque fundamentales y las que con más claridad delinearán el perfil de la «conciencia» del empresario.)

Por otra parte, al considerar el problema social se manifiesta que quien enfoca la cuestión social con criterio estático, demuestra que no ha comprendido realmente ni penetrado en su fondo. Mutila el campo de visión y, como consecuencia, el de los objetivos, soluciones y encadenamiento de medios, etapas, plazos, etc. Y, en definitiva, dificulta, por muchos conceptos, la orientación verdadera y la real solución del complicado problema.

En efecto, a lo más que puede conducir una visión estática es a colocar unos «parches» en algo deteriorado y sin vitalidad suficiente.

La visión dinámica lleva a construir. Esta visión permite, además, ver una mayor comunidad de intereses, facilita la conjunción de esfuerzos y sostiene el ánimo a lo largo de sucesivas etapas.

Por último, podemos afirmar, sin el menor género de dudas, que estamos en condiciones de poder realizar una gran labor efectiva a base de una buena preparación, una voluntad decidida, la formación de «equipos», etc., en la seguridad de que un buen trabajo de organización y colaboración mutua permitirá alcanzar notables beneficios que podrán repartirse entre unos y otros.

Teniendo en cuenta que no puede hacerse una buena labor social, si no va acompañada de una buena organización, y que no puede establecerse una buena organización sin una acertada labor social concomitante con ella.

Y puesto que gran parte de los principios aplicables son los mismos en uno que en otro campo, debemos destacar que las campañas sociales deben llevarse de arriba a abajo, con apoyo de la dirección, y capacitando y exigiendo a cada superior que capacite y exija a los inferiores.

La parte cuarta se dedica a la exposición de técnicas específicas y planes concretos.

Y se concluye la obra con unas conclusiones finales: la necesidad de que nuestra industria marche al compás de los tiempos; la conveniencia de una política de integración de industrias; las peculiaridades de nuestras empresas imponen que las técnicas de organización se apliquen adaptándolas a las mismas; urgencia de una completa formación humana y técnica, y elevación del nivel de vida como arma contra la emigración del personal capacitado.

Creemos que la presente obra es de una gran utilidad, no sólo por la forma sencilla y completa de examinar los problemas a los que se refiere, sino, sobre todo, porque este examen se efectúa en base a la realidad de la industria española.

Examen que, por otra parte, no es teórico, sino impregnado de un alto sentido práctico.

En definitiva, marca una ruta de «españolización» de la organización que puede ser fecunda en posibilidades y resultados.

J. CARRASCO BELINCHÓN

BANFIELD, Edward C.: *The Moral Basis of a Backward Society*. The Free Press, Glencoe Ill., 1958; 204 págs.

Constituye este libro el resultado de un estudio sociológico sobre los ideales y formas concretas de vida de un pequeño municipio en el Sur de Italia, cerca de Potenza. Se describe primero cuáles son las bases económicas de la población, cuál es la estructura en clases de ésta y cuál es la composición y funcionamiento de sus grupos familiares. Para, a continuación, inducir cuáles son los principios generales sobre los que reposa el vivir comunitario, y cuál es la explicación posible de que los principios en cuestión sean precisamente los que son, y no otros distintos.

Para describir el carácter de la población de Montegrano (el nombre del municipio es disimulado) el autor acuña el término de *amoral familist* aplicado a sus componentes; la sociedad de Montegrano es una sociedad «amoral familiar» en el sentido de que cada uno de sus individuos componentes cura y procura única y exclusivamente sus propios intereses y los de su familia en sentido estricto e íntimo, esto es, los de su esposa e hijos. Incluso la noción de interés común característica de la comunidad familiar se rompe inmediatamente tras el matrimonio de los hijos y el abandono por éstos de la casa paterna: no existen apenas relaciones de amistad, sino de recelo, entre los grupos familiares, y desde luego, está negada casi de raíz la posibilidad de una acción comunitaria. Los servicios y actividades de carácter general sólo los realizan los funcionarios públicos dependientes del poder central, porque se les paga por hacerlo, y es impensable que sin remuneración se preocupe nadie del bien común; más aún, quien lo haga será tenido por un anormal.

Resulta curioso y significativo señalar que este análisis hecho hace apenas cuatro años coincide casi exactamente en sus líneas generales con el que hace más de siglo y medio realizara Du Pont de Nemours, bajo la inspiración de Turgot en la *Mémoire sur les municipalités*, recientemente estudiada por García de Enterría («Turgot y los orígenes del municipalismo moderno», en *Revista de Admón. Pública*, núm. 33, año 1960, págs. 79 y sigs.). Nada más

sorprendente, creo, que la correlación de textos que se da a continuación; los de la columna de la izquierda recogen párrafos de la *Mémoire*, y los de la derecha párrafos temáticos de cuáles son los caracteres definitorios de una comunidad municipal formada por *amoral familists*, según el libro de Banfield:

- | | |
|--|---|
| <p>1. «... donde, por consecuencia, cada uno no se ocupa más que de su interés particular exclusivo, donde casi nadie se molesta en cumplir sus deberes ni en conocer sus relaciones con los demás; de modo que (están) en guerra perpetua de pretensiones y emulaciones a las que la razón y las luces recíprocas no ponen jamás orden.»</p> <p>2. «Se esperan vuestras órdenes (las del Rey) para contribuir al bien público, para respetar los bienes de los otros.»</p> <p>3. «Miran los mandatos de la autoridad como la ley del más fuerte, a la cual no hay otra razón de ceder que la impotencia para resistirla.»</p> <p>4. «En esta especie de guerra... nadie busca favorecer al Gobierno; quien la hiciese sería mal visto.»</p> <p>5. «La pobreza de los votantes les haría de fácil corrupción.»</p> | <p>1. «En una sociedad familiar amoral nadie se preocupa del interés del grupo de la comunidad, excepto cuando así convenga a su interés particular.»</p> <p>2. «En una sociedad amoral familiar el débil querrá siempre un régimen que mantenga el orden con mano dura.»</p> <p>3. «En una sociedad amoral familiar el derecho será despreciado en cuanto no exista motivo para temer castigo de su infracción.»</p> <p>4. «En una sociedad amoral familiar el que el ciudadano se tome un interés serio por un problema público, será mirado como anormal y como impropio.»</p> <p>5. «El miembro de una sociedad familiar amoral que llega a ostentar un cargo público, prevaricará desde luego en cuanto pueda hacerlo eludiendo el castigo.»</p> |
|--|---|

Si la lucidez en el diagnóstico de la *Mémoire* es impresionante, y demostrativa de la estupenda lucidez de Turgot, en cambio el remedio a una situación reconocidamente defectuosa y hasta aberrante que se propugna, parece hoy excesivamente optimista; creía Turgot que la simple instauración de un régimen administrativo municipal, y el reconocimiento a la asamblea elegida por los vecinos de un poder propio para la solución de los problemas comunes era la vía de solución; demuestra Banfield que con la instauración de un Consejo municipal electivo apenas se ha avanzado nada; en Monte-

grano el Alcalde y los miembros del Consejo municipal son elegidos por los vecinos, y hasta hay una lucha intensa entre los partidos para hacer triunfar a sus candidatos. Pero el recelo de los vecinos respecto de quiénes han accedido al cargo público por elección popular, es completamente invencible y, o los elegidos se corrompen, o se cree que están corrompidos, y sobre esta base es imposible montar una acción comunitaria local, ni siquiera al nivel más elemental de pavimentar una calle o adquirir una ambulancia. Así, el estudio concluye con una nota pesimista; alguna medida singular se reputa como de efectos saludables; concretamente y en primer lugar la de la mejora de las escuelas (también de esto se apercibió Turgot, que concibió en la *Mémoire* como una de las tareas esenciales de la Administración la de establecimiento de escuelas generalizadas para toda la población); pero ni esta medida ni alguna otra harán otra cosa sino «aligerar algo la pesada carga de humillación que soporta el campesino y así disipar la oscura melancolía —la *miséria*— que ha sido el aire del pueblo desde tiempo inmemorial»; pero con todo, y dando por supuesto que efectivamente este objetivo se logre «con la humillación ida, el hambre, el cansancio y la ansiedad permanecerán». Porque, a la postre, se trata de durísimas realidades económicas que, además, en el caso de Montegrano ni siquiera se ve cómo el desarrollo tecnológico pueda resolverlas, salvo, y esta se da como única solución, con la emigración en masa, puesto que lo que a la postre ocurre es que el pueblo de Montegrano y su contorno geográfico carecen de recursos para soportar al conjunto de vecinos, con lo que el avance tecnológico tiene el influjo indirecto de generar posibilidades de empleo en otras regiones, dentro de Italia o fuera de ella, hacia las que la emigración pueda encaminarse.

Hemos de concluir diciendo que el libro de Banfield es uno de los más finos, exhaustivos y realistas estudios de sociología que hemos tenido oportunidad de leer.

MANUEL ALONSO OLEA

CABRERA BAZÁN, José: *El contrato de trabajo deportivo (Un estudio sobre la relación contractual de los futbolistas profesionales)*, prólogo de Manuel Alonso Olea, Instituto de Estudios Políticos. Estudios de Trabajo y Previsión. Madrid, 1961.

Con el libro del profesor Cabrera se da un paso más en la conquista que la doctrina juslaborista hace cada día, de esas «zonas grises» que aparecen circundando la figura central del contrato de trabajo. De esos contratos, a los

que hasta ahora se intenta negar su cualidad laboral, pero que los tratadistas de Derecho del trabajo español, al ir enriqueciendo su disciplina con un número cada vez mayor de obras, ven coronados sus esfuerzos, con éxitos como el alcanzado por el libro del que nos ocupamos.

Ha escogido el Adjunto de Sevilla un tema difícil para la confección de su trabajo, pero que al ser profundamente conocido por el autor, le permite estudiar dignamente los problemas que van surgiendo al adentrarse en el tema.

La obra está dividida en cuatro capítulos. En el primero, titulado «Las partes del contrato», se hace un análisis del club de fútbol y del futbolista o jugador profesional, con una introducción del aficionado o *amateur*, tal como es entendido por la Delegación Nacional de Deportes.

Fija la figura del jugador profesional, desde su capacidad de obrar, con sus circunstancias; la edad elemento fundamental, adelantando a los dieciocho años la mayoría de edad plena, con lo que coincide con lo señalado en el artículo 11 de la ley de Contrato de trabajo; nacionalidad, limitando el número de jugadores extranjeros que puedan fichar por un club, y regulando los que jugarán cada partido, encuadramiento en la disciplina de la Federación que en la realidad se da en el momento en que el jugador suscribe el contrato, afirmando seguidamente de que a su juicio, que compartimos, «el futbolista profesional es un típico trabajador por cuenta ajena», previo estudio de las notas que caracterizan al trabajador: dependencia, alteridad, remunerabilidad, vinculación o permanencia en la empresa y en una misma profesión, etc., demostrando que las razones que pudieran oponer parte de la doctrina carecen de fundamentos reales.

El estudio del club de fútbol lo divide en dos apartados: en el primero lo analiza desde un plano general, con sus elementos y forma de constituir la entidad, el objeto para el que se constituye y la conformidad con las reglas internacionales fijadas por la F. I. F. A.; en el segundo su clasificación, atendiendo a dos criterios, el que estén o no federados, adscritos a la Federación y que intervengan en campeonatos nacionales o regionales. Se detiene en el régimen jurídico, para ya conocido en su generalidad, referirse al club de fútbol como empresa laboral, para lo cual lo define como «aquella persona jurídica bajo cuya dependencia los jugadores profesionales de fútbol participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de de sus facultades intelectuales y materiales, obligándose a prestar un servicio al club mediante una remuneración sea cual fuere la clase de ésta»; con esta definición nos viene a demostrar que el club actúa como un acreedor cualquiera de trabajo, por lo que el club de fútbol es una auténtica empresa la-

boral, ya que su finalidad principal no es el fomento o la práctica del fútbol como deporte, sino la de organizar competiciones y partidos como espectáculo público, pues si bien la organizadora es la Federación, ésta no es más que el conjunto de ellos. Y aún cuando a tenor de los artículos 1.665 del Código civil y 116 del Código de Comercio los clubs de fútbol quedan fuera del ámbito de regulación de las sociedades civiles y mercantiles, descansa este supuesto en la prohibición de lucro referido a un hipotético reparto de beneficios a los socios, pero éstos beneficios van sumando importantes patrimonios y los clubs de gran potencia económica tienden a convertirse en poderosas entidades en este orden.

El capítulo segundo está dedicado al objeto del contrato o conjunto de prestaciones a que están obligadas las partes, señalando que en las obligaciones de una parte están implícitas los derechos de la otra, separa las obligaciones en básicas y complementarias que estudia correlativamente. Es la principal del jugador, el jugar y actuar válidamente para su club y complementaria el deber de diligencia, deber de fidelidad y pacto de no concurrencia. Es prestación básica del club la retribución del jugador y complementaria el deber de protección del mismo.

El tercer punto tocado en el libro es la «Continuidad y extinción del contrato»; de su lectura se saca la consecuencia de que pese a que el ordenamiento futbolístico mantiene a ultranza la postura de que no existe la menor analogía entre su contenido y el Derecho del trabajo, sus regulaciones son similares, y ejemplo clarísimo es que en cuanto al tiempo de duración del contrato, ha sido regulado fijándose en el contenido del artículo 27 de la ley del Contrato de trabajo. En la suspensión se sigue el aludido paralelismo dada la semejanza de los artículos 79 y 80 de la ley del Contrato de trabajo con el artículo 94 del Reglamento de Jugadores y Entrenadores, que en ambos ordenamientos regulan las causas que interrumpen los efectos del contrato. En la extinción se vuelve a poner de manifiesto la identidad entre lo dispuesto en la legislación laboral y la regulación deportiva, distinguiendo el doctor Cabrera entre las causas que producen una extinción natural y aquellas otras que lo extinguen por sobrevenir hechos puramente accidentales.

En este capítulo se observa la dureza del contrato deportivo referente al trabajador por los derechos que el club tiene de rescisión unilateral del mismo, así como por los titulados derechos de opción, retención y traspaso sobre la persona del jugador.

El colofón de la obra es el estudio del régimen jurisdiccional, aclarando el autor que no se trata de un auténtico y puro régimen jurisdiccional, sino más bien de órganos administrativos, aunque investidos de una potestad

cuasi-jurisdiccional, con unos comités constituidos en la organización que resuelven de forma inapelable, sin que la cuestión trascienda de su seno y excluyendo taxativamente a cualquier otra jurisdicción. La Federación lo impone valiéndose del artículo 79 del Reglamento de Jugadores y Entrenadores y de la cláusula de sumisión y renuncia que contienen todos los contratos impresos oficialmente. El artículo 46 de sus estatutos le concedía un control de las cuestiones deportivas. Pero por un desbordamiento de funciones ha llegado la Federación a invadir campos que *de jure* le están vedados, esto por virtud de unos poderes mágicos que de manera excepcional, y sin causa que lo justifique se ha atribuido.

Con lo expuesto sobre el contenido del libro se puede ver el alcance de esta magnífica obra, a lo que hay que añadir la profundidad y claridad con que han sido tratados los conceptos, el rigor que se ha seguido en el planteamiento de los problemas jurídicos que han ido surgiendo, y el agotamiento de los mismos, que han permitido, como escribe el maestro Alonso Olea en el prólogo, cubrir con la capa de la respetabilidad un tema que, *prima facie*, puede parecer poco respetable, como objeto de un estudio científico-jurídico.

JOSÉ SERRANO CARVAJAL

GAU, Jacques A.: *Le régime de sécurité sociale des étudiants*. Paris, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1960; 367 págs.

Como una muestra de la política de progreso social, la seguridad social de los estudiantes es ineludible. Los gobiernos a requerimiento de las organizaciones estudiantiles mundiales, de sus congresos y reuniones, van promulgando leyes en las que los diferentes riesgos que afectan al estamento estudiantil están siendo protegidos. La Carta de Grenoble, referida a los estudiantes franceses es tajante. En su artículo 1.º dice: «El estudiante es un joven trabajador intelectual», sosteniendo el resumido posterior articulado, que en tanto que es «joven», tiene derecho a una previsión social particular, en los campos físico, intelectual y moral, y en cuanto que es «trabajador», tiene derecho al trabajo y al descanso en las mejores condiciones y a la independencia material tanto personal como social, garantizada por el libre ejercicio de los derechos sindicales. Fué precisamente esta declaración programática uno de los antecedentes más importantes de la famosa ley de seguridad social estudiantil de 23 de septiembre de 1948, que da lugar a la producción científica

que recensionamos. El autor es persona versada en la materia, siendo Presidente de Honor y Consejero Técnico de la Mutualidad Nacional de Estudiantes de Francia, por lo que la obra reviste un auténtico interés.

Se inicia con una parte introductoria en la que Mr. Gau hace un estudio de los riesgos que habían de soportar los estudiantes antes de la ley de 1948. El autor pasa revista a las condiciones materiales en que se desenvolvía la vida estudiantil, tanto las que se referían a su procedencia social, como las de su situación económica, aspecto sanitario, dificultades de alimentación, alojamientos, etc. Sin embargo, ya en esta época no tanto prehistórica hay actividades públicas y privadas de asistencia en favor de los estudiantes tuberculosos, asistencia médica gratuita, bolsas del libro, restaurantes y residencias. Revistea especial importancia en esta época anterior a la ley fundamental los seguros contra accidentes y la cobertura de riesgos a los casados. Sin embargo, el conjunto de disposiciones dispersas se revelaba insuficiente, por lo que se creyó conveniente proceder a la elaboración de una ley general de seguridad social para los estudiantes. El proceso, señala el autor, fué laborioso, teniendo un papel fundamental la Unión Nacional de Estudiantes de Francia y la Carta de Grenoble ya citada. Fueron numerosos los proyectos e iniciativas presentados por movimientos sindicalistas de juventud y por los partidos socialista, comunista y republicano. Al fin, después de múltiples debates nació la ley de 1948, cuyas características esenciales son:

1.ª Su papel subsidiario, en el sentido de que al instituir la indemnización de riesgos sociales en beneficio de los estudiantes, el legislador no ha querido proteger sino a aquéllos que no se benefician ya, por cualquier título, de un régimen de previsión social obligatoria.

2.ª Ser un régimen de previsión social obligatoria.

3.ª Ser parcial, ya que sólo garantiza a los alumnos de establecimientos de enseñanza superior y, por otro lado, deja de cubrir ciertos riesgos como, por ejemplo, la maternidad.

La primera parte de la obra trata fundamentalmente de aquellas personas que tienen derecho al régimen de seguridad social de los estudiantes, y de las condiciones para que se les aplique la seguridad social, ya sean relativas a los estudios o estrictamente personales, referentes a la edad, nacionalidad, distinguiéndose entre estudiantes pertenecientes a países de protectorado y de la comunidad francesa, extranjeros y refugiados. Es fundamental el estudio de las condiciones requeridas a los beneficiarios para tener derecho a las prestaciones, tales como la afiliación, fecha en que se requiere el estar afiliado, para la percepción de los derechos, así como los requisitos formales para

justificar el derecho a las prestaciones. Es muy completo el estudio del objeto de la prestación: asistencia sanitaria, accidentes, etc.

La segunda y última parte de la obra trata principalmente del régimen financiero y administrativo de la seguridad social. Así el autor analiza, por lo que respecta al primero, las fuentes técnicas de financiación del régimen (cotizaciones de los estudiantes, contribución estatal, etc.), así como su mecanismo. Por lo que se refiere al segundo, estudia los organismos de gestión y control del régimen de los estudiantes, la Mutualidad Nacional de Estudiantes, el papel que desempeña dentro de la gestión de la seguridad social, así como las actividades mutualistas. Después de establecer atinadas conclusiones, finaliza su exposición Mr. Gau con unos anexos legislativos, la inserción de la Carta de Grenoble y una reseña bibliográfica de interés.

MANUEL MARÍA MASSA TOBOSO

HORION, Paul: *Suspensions du travail et salaire garanti*. Liège, Faculté de Droit de Liège, 1967; 123 págs.

La política social de los Gobiernos tiende en su proyección legislativa a dar la mayor estabilidad a la relación de trabajo como una meta importante para la protección del asalariado. Los casos de disolución del contrato laboral tienden a disminuir; los de mera suspensión por justas causas a aumentar. Este fenómeno se produce con una cierta uniformidad y es el tema fundamental de la obra que aquí se recensiona, referida a la legislación belga y escrita por un profesor de la Universidad de Lieja. Y es que, como se dice en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, éste no se puede considerar simplemente como una mercadería o un artículo de comercio, sino que hay que considerar al trabajador como parte de la empresa. La estabilidad de la relación patrono-empleado es fundamental.

La obra es totalmente de carácter técnico-jurídico. Ya al iniciarse se hace un estudio histórico de las legislaciones que se han ido sucediendo en materia de resolución de contratos laborales, llegando a las leyes fundamentales de 4 y 11 de marzo de 1954 y 20 de julio de 1960.

Los casos de suspensión legítima que se contemplan son:

1.º *Enfermedad o accidente de derecho común*.—El autor al igual que en los casos sucesivos, distingue entre el régimen aplicable a los obreros manuales y a los empleados y pasa detenidamente revista a la prueba de incapacidad para el trabajo, mantenimiento de ventajas pecuniarias en favor del

obrero, cantidades a que ascienden las indemnizaciones, etc. En el régimen aplicable a los empleados sigue el mismo método.

2.º *Incapacidad para el trabajo del asalariado, a consecuencia de accidente laboral o de accidente yendo al trabajo.*—En este caso, el obrero conserva el derecho al salario normal durante un período de siete días a contar de el primer día de incapacidad para trabajar.

3.º *Embarazo y parto.*—En estos casos, tanto para las obreras manuales como para las empleadas, e independientemente de que sean o no casadas y que el niño sobreviva o no al parto, el contrato de trabajo se suspende durante las seis semanas que siguen al parto. También, a petición de la obrera o empleada, puede suspenderse la relación durante las seis últimas semanas del embarazo, a cuyo fin la obrera remite a su patrono certificado médico que atestigüe que el alumbramiento debe normalmente producirse al fin de este período.

4.º *Llamada a filas.*—También las llamadas extraordinarias y la movilización dan lugar a la mera suspensión y no a la disolución del contrato de trabajo. La ley no distingue entre las obligaciones militares en el ejército belga y en los extranjeros ni entre los llamamientos que resulten de obligaciones legales, ni los que son consecuencia de compromisos voluntarios. Sin embargo, si el llamamiento se realiza en virtud de una causa disciplinaria, se produce la disolución. Mera suspensión existe igualmente en los casos de enrolamiento de obreros en fuerzas constituidas, para participar en ejecución de la Carta de las Naciones Unidas, en las operaciones necesarias para mantener o restablecer la paz y seguridad internacionales.

5.º *Cumplimiento de obligaciones familiares y cívicas,* tales como acontecimientos familiares, muerte de un pariente próximo, alumbramiento de la esposa, matrimonio propio o de un pariente cercano, testimoniar en juicio, ser convocado por un juez de paz para un consejo de familia, etc.

6.º *Causas de fuerza mayor.*—La suspensión continúa en tanto en cuanto duren las causas que impiden la reanudación del trabajo.

7.º *Accidentes técnicos sobrevenidos en la empresa.*—El accidente ha de ser técnico y, por tanto, no se refiere a casos de falta de materias primas, utillaje, etc. Se ha de producir dentro del seno de la empresa, por lo que no se suspendería la relación laboral con arreglo a este punto cuando faltase la corriente eléctrica que suministra otra empresa. El accidente se debe de producir por una causa de fuerza mayor y no por causa de un mal estado del material.

8.º *Accidentes técnicos fuera de la empresa y otros casos de fuerza mayor.*—Estos casos son regidos exclusivamente por el Derecho común.

9.º *Falta de trabajo, resultante de causas económicas.*—La suspensión es justa, ya que el seguir produciendo en determinadas circunstancias económicamente desfavorables puede dar lugar a la acumulación de *stocks* que habrían de ser vendidos con pérdidas.

10. *Huelgas y locks-out.*— En Bélgica después de la derogación de los artículos del Código penal en 1810, que castigaba las coaliciones, se autoriza la huelga con todas sus consecuencias, produciendo, junto con los *locks-out* la suspensión de la relación laboral.

La obra, en resumen, es muy documentada, con una detallada sistematización, quizá algo engorrosa, pero, en general, es un valioso documento para el interesado en estas importantes materias, con los datos que nos proporciona el Derecho belga.

MANUEL MARÍA MASSA TOBOSO

LEMESNIL, François: *Les relations humaines dans l'entreprise et la condition salariale.* Les Éditions Ouvrières, Paris, 1961, 134 págs.

Nuevamente aparece en escena una obra sobre relaciones humanas en el seno de la empresa, como una muestra de la preocupación general que embarga al intelectual moderno sobre el tema en cuestión. Evidentemente, y como una secuela del proceso liberal, así como de los adelantos técnicos derivados del maquinismo y, en general, de la revolución industrial, aparece cada vez más caótica la situación obrera y urge remediarla. Sin embargo han de pasar muchos años para que una nueva concepción social de la empresa se abra camino y que frente a los adelantos que se inician en el campo de la productividad industrial con los sistemas de organización científica y racionalización del trabajo, se vislumbre la gestación de una serie de ideas que traten de crear un clima ideal en las relaciones internas de la empresa, al no olvidar conceptual al hombre como elemento fundamental del proceso productivo y, por tanto, como uno de los factores —el principal—, que ha de contribuir dentro de una rigurosa contabilidad analítica de explotación, a un éxito económico de la producción, considerada ésta desde un punto de vista capitalista. La revolución industrial y el proceso liberal, considerados como génesis de la empresa supercapitalista, producen una deshumanización del hombre; frente a las técnicas de cronometraje —muy estimables por cierto— hay que crear un ambiente adecuado en la fábrica, un proceso de intercomunicación con los diversos estamentos empresariales, tanto en las relaciones verticales como horizontales. El dilema existente entre una cooperación de los diferentes ele-

mentos humanos que integran cualquier célula económicosocial o el de su antagonismo a través de la lucha de clases, desaparece cuando el moderno pensamiento, a la luz de los principios cristianos de auténtica fraternidad y libertad, superan los principios demoliberales y encauzan las relaciones sociales en su más amplio sentido en el seno de la empresa, a través de las más modernas técnicas de relaciones humanas que enmarcan toda la motivación y actuación humana de la empresa. Es, por todo lo expuesto, por lo que a luz vertida por la moderna ciencia económica y de sus técnicas estadísticas y econométricas, el problema político planteado por el materialismo marxista ha dejado de existir como tal, científicamente hablando, y el dilema antes enunciado ha desaparecido, mientras que un fecundo campo de comprensión social se abre ante nuestros ojos. La ciencia de las relaciones humanas se nos convierte por imperativo político-social, precisamente en eso, en ciencia; los tratadistas miman su objeto y su fecundidad en la materia reviste magna importancia. Muestra de la prolijidad en esta rama de las Ciencias Sociales es la obra que recensionamos, que se inicia con una nota introductoria sobre la significación de la revolución industrial. Tres son las partes fundamentales en las que Mr. Lemesnil divide su producción.

La primera trata de lo que pueda ser la clase asalariada; su concepto resulta difuso. Según Michel Collinet la clase obrera se escinde en dos partes: la clase obrera industrial, cuyos efectivos crecen lentamente, y la clase media asalariada, con empleados y técnicos. La vida del asalariado se caracteriza por condiciones particulares de vida tanto en el aspecto material (transporte, alojamiento, vestido, entretenimientos), como en los aspectos meramente económicos, circunstancias en que el trabajo se desarrolla, riesgos propios que no son materiales ni financieros sino humanos, así como los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El problema fundamental que se plantea es el de relegación de la clase en su condición o facilitar su acceso a una ciudadanía total.

La segunda parte se ocupa fundamentalmente del campo de las relaciones humanas en la industria. La revolución industrial que rompió con los cuadros tradicionales de la familia y el municipio, convirtiendo al obrero en un simple ejecutor al que afluyen todas las manifestaciones de la división del trabajo, y en una máquina para unos micromovimientos que debe conseguir el rendimiento energético máximo con el mínimo de tiempo y con el «costo más barato, da lugar a que sea necesario defender al factor humano de la empresa tanto en su unidad física como moral, que está hondamente amenazada como consecuencia del proceso capitalista. Esta defensa resulta, además, científicamente comprobada por el descubrimiento por los tayloristas de la

importancia del hombre en las distintas fases de la producción industrial. Para ello es necesario un estudio teórico de las relaciones humanas que consiste en el estudio psicológico y sociológico de las relaciones sociales, individuales y colectivas, que nacen de la ejecución del trabajo en común o si se quiere la investigación científica de las interrelaciones de orden psicológico y sociológico que se producen en ese trabajo en común. Desde un punto de vista práctico, las relaciones humanas se pueden definir como la búsqueda o investigación de las interrelaciones de orden psicológico y social que aseguren las condiciones óptimas de satisfacción humana y de productividad. La meta de las relaciones humanas debe de estar en crear un clima favorable y la alegría en el trabajo; favorecer el desarrollo de la personalidad y permitir el acceso a puestos más elevados; desarrollar las relaciones colectivas y contractuales con las organizaciones sindicales obreras y hacer evolucionar el régimen de asalariado hacia la asociación que es la que permite la instauración de verdaderas relaciones humanas. Por el contrario, no deben de aparecer como una nueva especie de paternalismo. Son igualmente fundamentales la prevención de accidentes, la transformación de la ambientación del trabajo industrial, colorido, sistemas de transmisión de fuerza motriz, música en el trabajo, sistemas de iluminación, lucha contra el ruido, contra la fatiga mediante la introducción de pausas prudenciales, distribución de bebidas frías y calientes, vestuarios, duchas, salas de descanso, etc. Finaliza el autor esta particular materia con un estudio de los servicios de relaciones humanas.

La tercera y última parte analiza fundamentalmente las consecuencias de la aplicación de las metas conseguidas por las relaciones humanas sobre los asalariados: mejora general del nivel de vida, consecución de condiciones óptimas de trabajo, etc. El dilema de la lucha de clases o su cooperación es fácil de resolver. Si la paz social debe de reinar en la empresa, puede ser conseguida por la fuerza a través de los rencores colectivos o mediante la cooperación de los grupos socio-profesionales. Este es el método a introducir. Es necesario que dirigentes y asalariados se declaren campeones de las relaciones humanas, para conseguir una verdadera paz social. Por todo lo expuesto hay que ser optimista: las relaciones humanas pueden dar ese suplemento de humanidad y espiritualidad del que tanta necesidad tiene la industria, sus dirigentes y asalariados.

MANUEL MARÍA MASSA TOBOSO

MARTÍ, Casimiro: *Orígenes del Anarquismo en Barcelona*. Centro de Estudios Históricos Internacionales. Barcelona, 1959; 146 págs.

La creciente atención que la investigación científica está dedicando a la Historia de los movimientos sociales es reflejo de la toma de conciencia de la realidad social del mundo contemporáneo, que tan claramente se manifiesta como característica de nuestro tiempo. Haciéndose eco de este interés el Centro de Estudios Históricos Internacionales, de la Universidad de Barcelona, nos ofrece la presente monografía de Mosén Martí sobre los orígenes del anarquismo catalán.

El problema de este movimiento obrero barcelonés tiene un carácter peculiar. Con una significación minoritaria, nace antes de la Revolución de 1868, orientado hacia un cooperativismo liberal, «absolutamente respetuoso con el orden económico vigente» y sensible, quizá, a una pequeña inquietud reformadora de tinte socialista. De todas formas, su coincidencia con el radicalismo revolucionario de Bakunin no pasaba de la simple convicción de que no bastaba una revolución simplemente política, al estilo de la fórmula liberal; era necesaria una extensión de la acción al campo de lo económico-social; por el contrario se diferenciaba de él en que éste exigía una reestructuración de lo social, provocada por una acción revolucionaria, tendente a destruir la sociedad existente. La trayectoria de la dinámica obrerista catalana se caracteriza por la lucha planteada entre los escasos internacionalistas bakunianos barceloneses, para imponer el dogma anarquista, y la mayoría sindicalista resistente y reacia a él. A partir del Congreso de Basilea, la actuación de Fanelli, y sobre todo la de Farga Pellicer, empiezan a quebrar la resistencia del anarquismo catalán, mientras se filtran en él las primeras gotas del Socialismo radical europeo. Sin embargo, en un principio éste tendrá la significación de un producto importado, arraigado en una reducida minoría, y la masa obrera lo aceptará únicamente atraída por la defensa de sus intereses.

La cuestión del origen de este movimiento anarquista catalán ha sido tratada por Mosén Martí con la máxima garantía científica. Desde una actitud serena y rigurosa, al margen de toda valoración preestablecida, pasa revista a una enorme cantidad de fuentes documentales, examinándolas a «la luz de su singularidad específica o de sus conexiones generales». Dentro de un extremado ordenamiento crítico, aplica una óptica plenamente objetiva. Deja hablar a los protagonistas, por sí mismos, apartando a un lado cualquier interpolación ideológica personal. Puede afirmarse, sin temor, que el estudio de Mosén Martí constituye un modelo de objetividad dentro de una distancia

histórica ideal; y ésta es, seguramente, la mejor alabanza que puede proporcionarse al tratamiento de una materia, fácilmente presta a convertirse «en instrumento de apetencias o de intereses».

DIEGO IGNACIO MATEO

SANTOS BLANCO, Alfredo; CERROLAZA ASENJO, Alfredo; VELARDE FUERTES, Juan: *La dimensión de la explotación industrial en España*. Madrid, Instituto Nacional de Previsión, 1961; 86 págs.

Medir y comparar el tamaño de los centros de trabajo o plantas industriales es tarea, al parecer, que se inicia en España con el presente estudio. De los índices de los que puede echarse mano con tal finalidad (producción física, potencia de maquinaria instalada, consumo de energía, capital real, número de trabajadores) para medir y comparar las plantas, el más general y útil es, se nos dice, el del número de trabajadores ocupados, y con él es con el que se opera, tomando como base el censo laboral confeccionado por la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo sobre los datos de empresas y trabajadores afiliados al Mutualismo Laboral en el año 1958.

Del estudio resulta que el número medio de trabajadores ocupados por empresa (excluidas, sustancialmente, las agrícolas y pesqueras y las empresas públicas) es de 11,3 trabajadores por centro de trabajo. Si se compara este índice con los de otros países se ve que el mismo es bajo, si bien, y a este dato se le da gran importancia, no es tanto que falten proporcionalmente empresas grandes (las de más de 500 trabajadores) como que faltan empresas de tipo medio, llamando tales a aquéllas cuyos centros de trabajo ocupan entre 50 y 500 trabajadores; «el problema español, parece pues, centrarse fundamentalmente en la escasez de la empresa media» (pág. 26), dato sobre el que se nos llama muy particularmente la atención habida cuenta de que no siempre la productividad elevada por hombre-hora resulta de la concentración, sino del tipo óptimo de centro de trabajo según la producción a que el mismo se dedique, y éste puede hallarse en el centro de tipo medio; en cualquier caso nunca debe perderse de vista la observación de que «una organización tiene un límite efectivo (en su tamaño), traspasado el cual se cae en el desorden y en el caos» (págs. 16-17).

El estudio va acompañado de muy interesantes cuadros estadísticos sobre el número de trabajadores por centro de trabajo o por explotación - industriales y agrícolas- en cada provincia española, y número de empresas con

indicación del número de trabajadores de cada una de ellas, tanto por provincias como por ramas de la producción; una serie de gráficos reflejan, además de otros datos, las curvas de concentración de las plantas industriales, puestas en relación con las curvas de concentración de los capitales, para las distintas ramas de la producción.

Aún hecho por especialistas, como quiera que éstos han sabido prescindir en la exposición, casi por completo, del fárrago técnico —que si esencial para el análisis y estudio de los datos resulta innecesario para la exposición de los resultados de la exposición— se trata de un trabajo de suma utilidad e interés para todo tipo de público interesado en estos problemas.

MANUEL ALONSO OLEA