

Recensiones

ALONSO OLEA (Manuel): *La reclamación administrativa previa*. Instituto García Oviedo. Universidad de Sevilla, 1961; 162 págs.

El libro que va a comentarse es importante, cuando menos, por una doble razón: primero, por el interés extraordinario del tema que le sirve de base, y, en segundo lugar, por el riguroso análisis jurídico con que el propio tema es tratado. Aún podría añadirse un tercer, y no menos decisivo, motivo, que es el de la claridad de la obra.

El tema de la obra es de por sí importante porque aborda una serie de supuestos singularmente interesantes en el Derecho de los procesos de trabajo y aún en el de los procesos administrativos, supuestos, por otra parte, faltos casi por completo de un estudio sistemático y profundo. La investigación de la reclamación administrativa previa a los procesos laborales cuenta con muy escasos antecedentes, aparte de las excelentes «Consideraciones generales sobre la vía gubernativa» de Clavero Arévalo, predominantemente administrativistas, y «El proceso de trabajo y la reclamación administrativa previa», del propio Alonso Olea, centrado ya en los procesos laborales.

El tratamiento de la obra —o, más exactamente, de su tema— es importante por que carece de unilateralidad; es decir, porque el problema de la reclamación administrativa previa se enfoca desde el Derecho procesal, desde el Derecho administrativo y desde el Derecho del trabajo. Lo cual supone, por parte de su autor, un dominio de técnicas tanto procesales como de Derecho material, y un dominio nada común en la conjugación de esas técnicas.

Muy brevemente hemos de referirnos a la arquitectura general del estudio y a los puntos más destacados de su problemática.

En cuanto a lo primero, la obra va encabezada por una introducción, sustanciosamente breve, en la que se precisa el objeto del libro: «El estudio de las reclamaciones administrativas previas a los procesos ante la jurisdicción de trabajo», y los dos grandes temas que en él se estudian: la reclamación previa a los conflictos de trabajo y la reclamación previa a los conflictos de seguridad social. A continuación se analiza la naturaleza jurídica de la reclamación previa, planteándose el problema de su «procesalidad», y los distintos tipos de reclamación según la entidad ante la que se dirija (reclamación ante

el Estado, ante los organismos estatales autónomos, ante la Administración Local, organizaciones del Movimiento y Empresas de ferrocarriles. Son, por último, objeto de estudio los supuestos de falta de jurisdicción de la Magistratura de Trabajo y la reclamación previa en los procesos de Seguridad Social.

Los temas de fondo que plantea *La reclamación administrativa previa* son de una gran variedad. En cuanto a la naturaleza jurídica de la reclamación, se mantiene su no procesalidad, pese a su proximidad con un instituto procesal como puede ser, y es, el de la conciliación. El carácter no procesal de la reclamación previa nace como consecuencia de la doble cualidad de parte y juez que asume la Administración, si bien tal carácter no impide que la institución quede configurada como formalizadora de conflictos.

Con relación a la reclamación previa ante el Estado, se estudian minuciosamente las peculiaridades de legitimación —los meros «interesados»— y capacidad, objeto (pretensión jurídico-laboral), autoridad ante la que se recurre (jefe del organismo de que se trate), plazo de ejercicio (dependiente de la correspondiente regla de Derecho material sobre prescripción o, en su caso, caducidad de la acción), procedimiento (presentación del escrito de reclamación en el centro u oficina donde esté adscrito el reclamante), y efectos. Respecto a éstos, se analizan los problemas de agotamiento y no agotamiento de la vía administrativa, así como los muy interesantes de las resoluciones tardías, estimatorias o desestimatorias.

La misma sistemática que se observa al estudiar la reclamación ante el Estado se sigue en el análisis de las peticiones formuladas con carácter previo al proceso de trabajo ante la Administración Local, si bien con las diferencias propias de la naturaleza de ésta: sólo pueden reclamar los trabajadores manuales no permanentes y han de hacerlo ante la autoridad que dictó la resolución recurrida (si hubo acto administrativo) o ante el Presidente de la Diputación o Alcalde (si no lo hubo).

Los problemas que plantea el estudio de la reclamación ante las organizaciones del Movimiento y ante las empresas de ferrocarriles, son tratados con idéntica sistemática, pormenorizando en cada caso los caracteres peculiares que presentan.

Con respecto a las reclamaciones contra establecimientos militares procedentes del personal civil no funcionario de éstos, y con relación también a las reclamaciones del personal de los establecimientos de líneas aéreas, se afirma la falta de jurisdicción de las Magistraturas de Trabajo, lo cual equivale a decir que la reclamación deja de ser previa para convertirse en sustitutiva de la actividad judicial.

La determinación del carácter de la reclamación previa a los conflictos en materia de Seguridad Social exige especificar —y así lo hace el autor, la perso-

nalidad de la entidad ante la que se formula y la relación jurídica de la que deriva. La entidad no puede serlo empresarial, sino aseguradora, y no cualquier tipo de aseguradora, sino concretamente, aseguradora pública. En cuanto a la relación entre reclamante y aseguradora, ha de ser una relación de seguro social y no una simple relación contractual de trabajo.

La misma sistemática que se desarrollaba al estudiar la vía previa a los conflictos de trabajo se mantiene al tratar de los de Seguridad Social. Después de señalar la verdadera posición que el reclamante ocupa frente al organismo ante el que reclama (posición que se asimila a la del administrado o titular de un servicio público), y después de indicar los casos en que carece de jurisdicción la Magistratura de Trabajo (Plus Familiar y Subsidios de Paro, especialmente), el profesor Alonso Olea estudia la reclamación previa en materia de Seguros unificados y Mutualidades, Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales.

Como notas características de la vía previa en caso de Seguros unificados y Mutualismo, se destacan, con relación a los sujetos, que pueden serlo quienes tengan derecho a la prestación; con relación a la entidad reclamada, que ha de serlo el Delegado Provincial del I. N. P. o, si se trata de reclamación de prestaciones mutuales, la Comisión Provincial o Junta Rectora de la respectiva Mutualidad, y con relación al procedimiento, que éste siempre se inicia, a tenor de lo dispuesto en el T. R. P. L., con una petición en vía de recurso. En cuanto a los efectos de la reclamación, se estudian los plazos, haciéndose una remisión a lo dicho sobre agotamiento y no agotamiento al tratar de la reclamación ante el Estado.

La reclamación previa a los conflictos derivados de accidentes de trabajo se califica de excepcional, en cuanto que «las más importantes de las cuestiones atribuidas a la jurisdicción de la Magistratura de Trabajo en su fase contenciosa no exigen el agotamiento de vía previa alguna». Se estudian detenidamente las peculiaridades de las decisiones adoptadas por la Caja Nacional, las funciones del Tribunal Médico en la determinación de las lesiones, mutilaciones o deformidades definitivas que no constituyan incapacidad permanente y la revisión de incapacidades y rentas, sea por agravación, por mejoría, por muerte, o bien por desaparición o aparición de beneficiarios.

El libro termina con el estudio de la reclamación previa a los conflictos de enfermedades profesionales. Después de enunciar el aseguramiento especial de que son objeto estas enfermedades —frente a las enfermedades profesionales no especialmente aseguradas, cuyo régimen de reclamación previa es el propio de los accidentes de trabajo— se analizan los temas de la identidad de pretensiones de los plazos para recurrir y demandar, y fundamento específico de la reclamación previa.

- *La reclamación administrativa previa* es, como su propio subtítulo anuncia, un estudio sobre la vía administrativa como presupuesto del proceso ante la jurisdicción del trabajo. Y es también —y esto lo dice la lectura del libro mismo— una obra de estudio, por su sencillísima exposición, y una obra de la más alta investigación, por el saber jurídico que encierra.

ALFREDO MONTOYA MELGAR

ARDAU, G.: *Corso di Diritto del lavoro*. Vol. I, segunda edición, enteramente refundida. Editorial A. Giuffrè, Milán, 1960. 387 págs.

I. Inicia la obra una *Parte general* en la que estudia el objeto de nuestra disciplina y las normas reguladoras de la obligación de trabajo.

De señalar es, a este respecto, la claridad con que sienta el carácter de contrato de cambio propio del contrato de trabajo. Sostener lo contrario supone, a juicio de Ardau, siguiendo a Greco, confundir el deber de colaboración con la *affectio societatis*, la coordinación económica necesaria en toda empresa con una participación jurídica en la propiedad, y lo que son tendencias éticas y políticas con realidades jurídicas. E implica también olvidar que el contrato de trabajo sigue siendo un contrato de cambio (entre el trabajador y el Estado) aun en la U. R. S. S., y que existen manifestaciones evidentes del mismo y de la oposición de las partes en la actual regulación de cualquier ordenamiento: como son el régimen del despido y la interdependencia de la prestación de trabajo con el salario.

En cuanto al tema de las normas reguladoras de la obligación de trabajo, Ardau sostiene el carácter no normativo de los *reglamentos de empresa*. A su juicio, no crean normas por no emanar de un poder de supremacía, es decir, público (por ello cabe que lo sean excepcionalmente cuando el dador de trabajo sea un ente público). Pero su eficacia tampoco proviene del contacto (ni siquiera entra a formar parte de él, sino indirectamente y por conexión), antes ha de ligarse a una anterior relación de pertenencia a la empresa, entendiéndose o no ésta según la teoría institucional.

Asimismo considera que las normas colectivas (que no siempre nacen de contrato colectivo: ordenanzas corporativas y sentencias definitivas sobre controversias colectivas) sólo son verdaderas normas cuando emanan de sindicatos públicos o son acogidas por la autoridad pública. En otro caso, tienen únicamente la eficacia de un contrato de Derecho común, bien que una parte de la doctrina y la jurisprudencia nieguen su derogabilidad *in peius* (el autor, de un modo claro, más adelante, vid. pág. 371, se inclina en cambio

por su derogabilidad). Sigue, pues, Ardau —igual que a propósito de los reglamentos de empresa— la doctrina de la competencia exclusiva del Estado para crear normas (en cierto modo poco consecuente con su propia posición acerca de las fuentes indirectas).

II. En la *Parte especial* se ocupa de la estructura del contrato de trabajo, de su contenido y extensión y de la protección de los derechos del trabajador.

1. Especial interés ofrece su posición respecto a la causa y el objeto del contrato. En cuanto a la *causa*, se adhiere a doctrina que la entiende como función económico-social típica del contrato (distinguiéndose así de los motivos, del común intento particular de las partes y del objeto). Por ello la causa no puede ser nunca ilícita, aunque pueda faltar. La causa en el contrato de trabajo es el cambio de salario por la prestación de un trabajo subordinado. La colaboración no es, por tanto, elemento de la causa, sino, en todo caso, un fin mediato. Ello no quita que este fin mediato pueda tener una particular relevancia jurídica en la estructura de la relación de trabajo, aunque el autor no explica cuál.

Considera que el *objeto del contrato* de trabajo es la prestación de trabajo entendida como disponibilidad —limitada— del cuerpo del trabajador. La repugnancia instintiva a admitir tal disponibilidad sobre el cuerpo carece de fundamento si se tiene clara la distinción de Carnelutti entre persona-sujeto y cuerpo-objeto. Aparte de su evidencia, dice Ardau, esta concepción constituye la única forma de explicar plausiblemente la *ratio* del art. 2.087 del Código civil.

2. En el *contenido del contrato de trabajo* pueden distinguirse, estima, dos clases de obligaciones: las contractuales y las legales (seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, etc.). Esta idea, en la que insiste luego (véase págs. 252 y 256), favorecida por el carácter normalmente *ope legis* del nacimiento de la relación de seguridad social en el Derecho italiano, debe entenderse en el sentido de que constituyen relaciones accesorias (según afirma en pág. 256).

a) Considera como caracteres propios de la *prestación de trabajo* la infungibilidad, la relación jerárquica y disciplinar y la obligación de fidelidad. La infungibilidad no viene negada por el hecho de que, modernamente, sean cada vez más las relaciones de trabajo, relaciones en masa; precisamente el examen de los datos sociológicos revela lo contrario: que es la gran empresa la que realiza una selección más cuidada de su personal.

Examina a continuación el *modo* de la prestación: regido por el deber de diligencia y la obligación de fidelidad (que a su juicio es una obligación negativa, ya que la actitud positiva de la misma como cooperación, sacrifi-

cio, etc., no es concebible en un contrato, sino propia del Derecho de las personas). Estudia luego el lugar y el tiempo de la prestación. En general se les aplican las normas generales de los contratos con las modificaciones que pueda implicar la existencia del *ius variandi* y de las limitaciones legales o de la contratación colectiva.

b) Tradicionalmente, en el estudio de las prestaciones del empresario se distinguen las fundamentales y las accesorias. Ardau propone hacerlo entre las de dar y hacer, en razón de la fungibilidad de las primeras y de la infungibilidad o, por lo menos, de la directa sanción legal de su incumplimiento en las segundas.

Entre las prestaciones de hacer examina la obligación de insertar al trabajador en la empresa (especialmente evidente cuando la celebración del contrato no es coetánea a la asunción), la obligación de proteger la integridad física y la personalidad moral del trabajador (normas sobre prevención de accidentes, seguros contra accidentes e higiene en el trabajo: con ello vuelve a manifestarse el carácter amplio de su concepción acerca del contenido de la relación de trabajo), la de documentación y las obligaciones instrumentales (verbigracia, de custodia). Como prestación de dar estudia la retribución del trabajador: sus requisitos, especies y cumplimiento.

c) Dentro de este capítulo aborda, por último, el tema de la latencia o quietud (*quiescenza*) de la relación de trabajo.

Sin duda, dice Ardau, es posible la suspensión de las prestaciones. Ahora bien, los efectos de esta suspensión sobre la relación son diversos. Si se suspende la prestación retributiva voluntariamente hay un simple incumplimiento. Si la suspensión fuera involuntaria, provocaría el decaimiento *ex nunc* de la causa del contrato para el trabajador o, tratándose sólo de una dificultad grave, a ciertos remedios legales (integración de salarios).

Distintos —y sugestivamente expuestos— son los efectos de la suspensión de la prestación de trabajo. Esta, en cuanto infungible, no es susceptible de ejecución forzosa. De aquí que su suspensión determine siempre sea la resolución por incumplimiento (suspensión voluntaria e injustificada de la prestación) ya la latencia o quietud de la relación. Esta ofrece dos modalidades: la suspensión o quietud relativa (supuestos de enfermedad, maternidad, servicio militar, ejercicio de funciones públicas, matrimonio, huelga) y la interrupción o quietud total (verbigracia, suspensión voluntaria de la prestación por motivos justificados, personales o familiares), consistente en aquella situación de debilitamiento máximo compatible con la subsistencia de la relación (obligación de fidelidad, reviviscencia).

3. En opinión de Ardau, la extensión puede ocurrir o por realización de la causa (extinción normal) o por falta sobrevenida de la misma (resolución).

En las relaciones duraderas siempre hay una realización, aunque sea parcial, de la causa —prescindiendo de aquellos casos de extinción antes de iniciarse el cumplimiento—, por ello toda resolución tiene efectos sólo *ex nunc*. De aquí pudiera deducirse que no hay lugar a la distinción entre extinción y resolución. Sin embargo, esta distinción sigue teniendo un fundamento, bien que económico (indemnización o no). Ello se explica considerando la relevancia genética y funcional de la causa. Esta última puede faltar con el transcurso del tiempo, no siendo posible la continuación de la relación, pero produciéndose unos efectos distintos que en el caso de plena realización de la causa.

La *resolución del contrato de trabajo* es detalladamente estudiada por Ardaud. Se ocupa, en primer lugar, de la resolución de la *relación a tiempo indeterminado*. Sus causas específicas son el despido (licenziamento) por el empresario y la dimisión (dimissione) del trabajador. El *recesso ad nutum* es la forma típica, fisiológica, de extinguirse la relación de trabajo a tiempo indeterminado.

En cuanto a las *causas comunes*, destaca su estudio del incumplimiento imputable. Las posibilidades de incumplimiento son superiores que en otros contratos (por las múltiples prestaciones accesorias, y por el estado de subordinación). Sin embargo, no todo incumplimiento determina la resolución, sino sólo el cualificado (según las leyes y los convenios colectivos) e imputable, sea individual o colectivo (posible, porque no todo incumplimiento constituye huelga lícita). Destaca a este propósito, aparte de su carencia de efectos retroactivos, sus consecuencias graduales: a), en caso de culpa gravísima (artículo 2.120), suprime los derechos tanto a indemnización de antigüedad como al preaviso; b), en caso de culpa grave (art. 2.119) provoca la pérdida del derecho a la indemnización de antigüedad, pero no al preaviso; c), finalmente, junto a estos dos supuestos de *recesso in tronco*, la disciplina colectiva suele prever el *recesso in tronchetto* (para supuestos de menos gravedad) que determina la pérdida del preaviso pero no de la antigüedad.

En el contrato a plazo no cabe *recesso ad nutum*, pero sí una resolución *ante tempus*, sin causa, siempre indemnizable.

III. El *Corso* de Ardaud debe encuadrarse plenamente dentro de la posición contractualista, no sólo por sus declaraciones formales al respecto (especialmente, págs. 42 y 99 a 116), sino, sobre todo, por su continua aplicación y recurso práctico a la doctrina general del contrato (verbigracia, págs. 117, 120 y sigs., 122, 125, 131, 144, 146, 178, 184, 198, 241, 250, 282, 314; 322, 326 y sigs., 378). Concretamente, el contrato de trabajo es un contrato de cambio (págs. 10 y sigs., 126 y sigs., 176, 227, etc.).

Pero hay que incluir esta obra dentro de aquel sector doctrinal que es consciente, a la vez, de la innegable realidad de la empresa y de su influencia

en el régimen de las relaciones entre el dador y el que presta el trabajo. Así, afirma que, junto al contrato, existe el grupo organizado (págs. 25 y sigs., 113 y sigs.), con sus propias exigencias (pág. 115). Precisamente la relación de pertenencia al grupo explica el poder reglamentario del empresario (página 25) y su poder jerárquico y disciplinar (págs. 211 y sigs.), que no cabe confundir, por tanto, con la ordinaria posición de supremacía del acreedor frente al deudor (pág. 211). Ello tiene múltiples consecuencias, por ejemplo, a propósito del modo (pág. 166), tiempo (págs. 198 y sigs.) y lugar del cumplimiento (pág. 184) de la prestación de trabajo; en cuanto crea una obligación para el empresario de insertar al trabajador en la empresa (pág. 210); haciendo que el deber de colaboración actúe como fin mediato del contrato (página 127), etc.

En lo que se refiere a la fórmula por virtud de la cual se constituye la conexión entre el grupo y el contrato, únicamente señala que el contrato es el título de ingreso en el grupo (págs. 26 y 114 y sigs., etc.), pero no da la medida precisa de esa conexión. No aclara, así, la dependencia que existe entre el surgimiento del grupo y los contratos de trabajo, ni dónde se asienta el poder jerárquico del empresario y el deber de sumisión al mismo del trabajador (únicamente dice que no forma parte del contrato, ni del *status* profesional: pág. 215), ni precisa el valor del deber de colaboración y de las exigencias de la empresa, como fin inmediato del contrato de trabajo (pág. 127). De aquí que para mantener dentro del contrato la obligación de fidelidad, sólo pueda concebirla como obligación negativa (pág. 176), y que no encuentre otra explicación al deber de protección del empresario que su disposición sobre el cuerpo del trabajador (pág. 130 y 223).

RAMÓN GARCÍA DE HARO

CALDERA RODRÍGUEZ, Rafael: *Derecho del Trabajo*. Editorial Ateneo, Buenos Aires, 1960, 2.ª ed., tomo I. 611 págs.

En el año 1939 se presentó en la Facultad de Derecho de la Universidad Central de Venezuela (Caracas) una enjundiosa tesis que, impresa con escasos recursos, alcanzó rápida divulgación en toda la América hispana. Ella llenaba un vacío en el ambiente jurídico-laboral de la tierra bolivariana, carente de «un libro donde se reunieran los principios fundamentales del Derecho Social». Al releer el antiguo prólogo de la obra se aprecia la vigencia arrolladora de algunos de sus párrafos, como éste: *La convicción que tengo de que se impone una transformación social puede ser con razón calificada*

de revolucionaria. No temo al calificativo si por revolución se entiende un paso más en la transformación social, respetando todo lo que de bueno se ha hecho y los principios básicos que han dado calor a la civilización occidental. Pero no he de admitirla, como la admiten muchos, en el sentido de destrucción violenta del orden social existente.

El autor de este libro singular había ocupado el cargo de subdirector de la Oficina Nacional del Trabajo en su país e intervenido activamente en la confección de la ley de Trabajo de 1936 —aún vigente—, cuando aún era un estudiante de la carrera de Leyes. Hoy, más de dos décadas después, es catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad Central y en la Católica «Andrés Bello», ocupa el cargo de presidente de la Cámara de Diputados de Venezuela y es líder del partido demócrata cristiano (COPEI). Pero en medio de sus actividades docentes y públicas, Rafael Caldera ha encontrado tiempo para renovar la primera y hace tiempo agotada edición de su libro. Así, nos ofrece el primer tomo del mismo, que, más que una simple revisión, es una nueva estructuración superior a la anterior, aunque siguiendo sus líneas y aprovechando todo el material en vigor.

La obra va precedida de una amplia «Introducción» sobre la cuestión social y el Derecho del Trabajo, donde se analizan las distintas doctrinas socioeconómicas desde el aspecto que ha determinado la regulación jurídica del problema social: la paradoja del capitalismo (libertad política y opresión económica), el comunismo, el marxismo y los «socialismos»; finalmente, la verdadera y única solución: la doctrina social católica. Al tratar la Justicia Social y el Derecho del Trabajo afirma que cualquiera que sea la actitud doctrinal que se tome (salvo los extremistas, colectivistas, anarquistas y quienes niegan el problema social en sí), las soluciones prácticas en gran parte coinciden. El nuevo Derecho surge al calor de la justicia social que pone remedio a la explotación del trabajador.

El capítulo primero lleva por título «Generalidades sobre el Derecho del Trabajo» y está dividido en siete acápites:

I. Enfrenta el problema terminológico recorriendo las distintas denominaciones empleadas: «Derecho social» (Derecho de «inordinación», según Gurvitch; disciplina protectora de los hiposuficientes, teoría de Cesarino Junior, y corriente jurídica que abre nuevos cauces y vigoriza todo el Derecho), «Legislación y Derecho industrial u obrero», «Nuevo Derecho», «Legislación del Trabajo», «Organización del Trabajo», «Derecho del Trabajo y Derecho Laboral» (con una nota interesante sobre este neologismo), manifestando su preferencia por la penúltima expresión.

II. El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre

quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales. Sintetiza el contenido de la ciencia e inserta dentro de ella la protección del trabajador fuera del centro de labor (condiciones de vida, transporte, vivienda, educación, asistencia y bienestar) y la seguridad social (aunque reconoce que tiende a convertirse en una rama autónoma). Se refiere al carácter científico y autónomo del Derecho del Trabajo y a su naturaleza jurídica o ubicación entre el Derecho público y privado —o como un *tertium genus*—, sin tomar partido, pero indicando el proceso de desindividualización por que atraviesa. Explica las relaciones entre el Derecho del Trabajo y otras disciplinas: jurídicas, económicas, sociológicas y filosóficas.

III. En el epígrafe relativo a la aparición y desarrollo de la ciencia describe la evolución del trabajo a través de las edades. Señala la dificultad de unificar las leyes de los diversos Estados y estudia el problema de la codificación, especialmente en Iberoamérica. No cree que sea aconsejable por prematura, pero acepta el sistema de una legislación central y orgánica que establezca los principios fundamentales. Trata la constitucionalización de las normas laborales (marcando dos tendencias: enunciados lacónicos y enumeración detallada, situándose en el justo medio) y la culminación de sus postulados básicos al plasmarse en declaraciones continentales y universales.

IV. La O. I. T. es estudiada en sus antecedentes históricos, textos fundamentales, estructura y funciones. Relaciona las Conferencias Regionales Americanas; se refiere al carácter apolítico del organismo y toca el problema de la separación y reincorporación de Venezuela en la Organización.

V. Siguiendo la línea introducida por De la Cueva y continuada por Cabanellas, Córdova y otros tratadistas americanos, investiga los antecedentes de la legislación laboral venezolana: Leyes de Indias, instituciones de Derecho del Trabajo indiano, Instrucciones del Gobernador Berroterán (1694), Constitución de Barcelona (1812) y legislación republicana autóctona: decretos de Bolívar, ordenanzas del XIX, códigos civiles, leyes especiales y ley de Trabajo de 1928.

VI. Prosigue con la legislación vigente: ley de Trabajo de 1936. Narra el proceso histórico, expone y refuta las objeciones hechas a la misma (innecesaria, marxista, exótica, anarquizante, arruinadora de la producción) y pasa balance con una impresión de conjunto. Hace mención de los proyectos de reforma de 1937 y 1938, otros proyectos, las reformas parciales de 1945 y 1947, la ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo, y el Estatuto orgánico del Seguro Social obligatorio.

VII. Finaliza el capítulo primero con el examen de las normas regla-

mentarias: Reglamento de la ley del Trabajo, Reglamento del Trabajo Rural y otras disposiciones.

El capítulo segundo, «Normas fundamentales», se divide en cinco epígrafes:

I. Base constitucional (revisa las Constituciones, especialmente las recientes de 1936, 1945, 1947 y 1953) y los principios que de ella se derivan: la libertad de trabajo, aunque equilibrada por el intervencionismo estatal; el trabajo como derecho y deber; el carácter de orden público en las leyes laborales y el régimen de centralización legislativa y administrativa.

II. Se ocupa del ámbito del Derecho del Trabajo y de su primacía sobre otros códigos y leyes. Las reglas hermenéuticas de la disciplina son: autonomía o especialidad de la legislación, posibilidad de la analogía, carácter imperativo, intención proteccionista, presunción de que el trabajador carece de libertad suficiente, búsqueda del interés social, preocupación de la persona humana, característica de equidad, sentido de irrenunciabilidad y el principio *in dubio pro operario*. La ley Laboral en el espacio y en el tiempo.

III. Dentro de las fuentes del Derecho del Trabajo coloca a: la ley, la «convención» colectiva, el contrato, los textos constitucionales e internacionales, el Derecho común, los usos y costumbres y la equidad, exponiendo la jerarquía de las mismas.

Los epígrafes IV y V fijan y delimitan el concepto legal y doctrinal de trabajador (obreros y empleados; trabajadores manuales e intelectuales; altos empleados, directores y administradores; profesionistas liberales y aprendices) y de patrono (empresas, establecimientos, explotaciones o faenas; representantes, intermediarios y contratistas; personas morales de carácter público e institutos autónomos).

El capítulo tercero lo dedica a la relación de trabajo y se afilia a la tesis de Deveali, que la considera como complemento y no sustitutivo del contrato. En siete epígrafes estudia los elementos, caracteres, simulación del contrato de trabajo; la capacidad de las partes y los vicios del consentimiento; el objeto, la causa, la forma, la prueba, los efectos, la duración y la terminación de la relación de trabajo. Las causas legales de despido y retiro, el preaviso, la indemnización por antigüedad, el auxilio de cesantía y la tendencia a la estabilidad del empleo.

Bajo el título de «Condiciones generales de trabajo» describe la prestación laboral en seis epígrafes, relativos a la jornada, el trabajo nocturno, el descanso semanal y en días feriados, las vacaciones pagadas, las condiciones de higiene y seguridad laboral y el reglamento interno.

El último capítulo analiza el trabajo especial de los menores y mujeres.

Al final se encuentra un índice alfabético de materias y otro analítico.

La exposición es clara, precisa y amena —aun en los temas más abstrusos— como corresponde pedagógicamente a un libro que ha de ser empleado por estudiantes. La bibliografía citada es abundantísima y tiene la virtud de agrupar las obras clásicas y tradicionales (recogidas en la edición de 1939) y las más modernas y recientes, como estupenda orientación para posibles ampliaciones de profesionales y estudiosos.

Esperamos que en el próximo tomo el profesor Caldera nos brinde los capítulos relativos a remuneración del trabajo, derecho colectivo laboral y seguridad social. Pero de momento le adelantamos nuestra más efusiva enhorabuena y el augurio —ya en proceso de confirmación— de que la segunda edición de su obra ganará en difusión y renombre a la primera.

CARMELO MESA LAGO

DOUARD, Eugène: *La faute inexcusable dans le régime de Sécurité sociale. (Responsabilité des employeurs et des salariés)*. «Manuels de Législation et de pratique sociale». Les éditions sociales françaises. París, 1961; 212 páginas.

Eugène Douard —Director de la Caja Primaria de Seguridad Social de las *Côtes-du-Nord*— nos ofrece una auténtica monografía sobre un tema muy actual y, paradójicamente, muy poco tratado por la doctrina: la falta inexcusable en el ámbito de la Seguridad social y, especialmente, en el ámbito de los riesgos profesionales.

Se compone la obra de una introducción y de dos títulos, divididos éstos en capítulos. Se resalta en aquélla que la noción de falta inexcusable, creada por la legislación de accidentes del trabajo, presenta un doble interés en cuanto que constituye, de una parte, el límite de un estado de irresponsabilidad —respuesta a la inquietud que suscita el movimiento de socialización de los riesgos—, y lleva consigo, de otra, el planteamiento de una serie de espinosos problemas jurídicos.

En el título I (págs. 9 y sigs.) se ofrece la doble consideración de la *socialización de la responsabilidad y de los riesgos profesionales*, y de la *parte de responsabilidad (individual) no cubierta por los regímenes de Seguridad social*.

En cuanto a la primera cuestión, afirma Douard que a través de la cobertura del accidente del trabajo se ha socializado el riesgo, evolución en la que se distinguen dos etapas claramente diferenciadas: en la primera se instituye una nueva responsabilidad al encargar a los empleadores la carga de la reparación no condicionada por la prueba de una falta; en la segunda, la repara-

ción del accidente —o, mejor, de sus consecuencias—, viene directamente atribuida a un régimen de Seguro, pasando la carga del individuo —empleador— a la colectividad (que, al menos indirectamente, ya lo había venido soportando incluso con anterioridad). De forma que a la *socialización de la responsabilidad* —característica de la primera etapa— ha seguido una *sozialización de los riesgos profesionales*. Por esta vía de argumentación puede el autor corroborar la conocida tesis de Lavigne, es decir, sustenta que la responsabilidad y el riesgo devienen una auténtica *carga social*. Y llegado a este extremo se pregunta Douard (no siendo su monografía sino un intento de respuesta) sobre el papel que aún juega la *responsabilidad individual* en la cobertura de ciertos riesgos, exactamente de los riesgos llamados profesionales. Y así, dedica buena parte de su libro a examinar las medidas actuantes en el campo de la Seguridad social para conseguir que la responsabilidad individual no se diluya.

Dentro, pues, de esta segunda cuestión, alude el autor a las tres medidas siguientes: cálculo de cotizaciones, exención de garantía y presencia de falta no excusable. De hecho, afirma, la cotización es actualmente el sustitutivo de la responsabilidad individual; la desaparición práctica de la exención de garantía sólo tolera algún vestigio secundario como puede representar la institución del tique moderador; más importante es la figura de la falta inexcusable —que impide el tránsito de responsabilidad individual a responsabilidad colectiva—, que es, sin embargo, una figura jurídica de límites muy imprecisos.

El título II (págs. 31 y sigs.) lleva como rúbrica general la de *falta inexcusable en la legislación de accidentes del trabajo*; título que, dividido en cinco capítulos constituye el núcleo de la obra.

Se dedica el capítulo I a definir y a caracterizar la falta inexcusable. La falta inexcusable, se dice, es desde luego una falta de *gravedad excepcional*, no resultando fácil, so pena de acudir a criterios de orden emocional, la delimitación entre tal falta inexcusable y la llamada, en el sistema jurídico francés, *faute lourde*. La falta inexcusable, acto u omisión, ha de ser en todo caso voluntaria e implicar la representación de un peligro y la aceptación de sus eventuales consecuencias; y, por supuesto, sólo puede hablarse de falta inexcusable cuando no existe causa justificativa que la afecte. Toda falta inexcusable es, de otro lado, una falta penal, afirmación que no admite la contraria, pues no toda falta de naturaleza penal es forzosamente una falta inexcusable.

La falta inexcusable puede ser debida tanto al empleador (o a los que Douard llama *sustituídos en la dirección*, es decir, los *cadres* o mandos intermedios) como al trabajador o, lo que equivale a decir, a la víctima del siniestro.

tro. Pero en ambos casos, en la cualificación de la susodicha falta, intervienen activamente los órganos jurisdiccionales.

La falta inexcusable —cometida por cualquiera de los sujetos mencionados— puede ser tanto anterior como posterior a la producción del accidente (piénsese, por ejemplo, en supuestos de agravación intencionada de las consecuencias del mismo).

El capítulo II, bajo la rúbrica de *Aplicaciones jurisprudenciales*, selecciona una serie de sentencias dirigidas a precisar cuáles son, en la vida práctica, las circunstancias que justifican el juego de la falta inexcusable y, además, a determinar qué motivos impiden calificar una conducta como falta inexcusable. En definitiva, se afirma, sin la revisión jurisprudencial no es posible llegar a concretar el concepto de la figura jurídica aludida.

El capítulo III estudia los efectos de la falta inexcusable —en especial de la falta inexcusable debida al empleador— y que se concretan, fundamentalmente en los aumentos o reducciones, según sea la falta de empleador o de la víctima, de las indemnizaciones a ésta correspondientes.

El capítulo IV alude a los conflictos a que puede dar lugar la falta inexcusable del empleador o de la víctima, y, finalmente, el capítulo V precisa el procedimiento de exacción de los recargos a que haya podido dar lugar la conducta —falta inexcusable— del empleador.

La conclusión que obtiene el autor de su valiosa monografía —monografía que peca en ocasiones de ligeras reiteraciones y que en ciertos pasajes resulta un tanto discursiva— es la de que la falta de gravedad excepcional, lindante con el dolo, y así calificada de inexcusable, debe ser el último límite de la responsabilidad y constituir (pág. 201), le "*cran d'arrêt*" de tout système d'assurance des fautes.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

GARCÍA ESCUDERO, José María: *Los principios de solidaridad y de subsidiaridad, como postulados de la política social*. Madrid, 1960. 155 págs.

Buen manual éste que comentamos en el que García Escudero, con gran claridad y precisión doctrinal, expone los principios de solidaridad y de subsidiaridad en relación con la política social, y basados en la doctrina social de la Iglesia.

En la primera parte se analizan los conceptos de política social, económica y fiscal; se estudia la solidaridad como motor de la política social; su fundamento, la solidaridad máxima y mínima, el Estado y la solidaridad.

A continuación se desarrolla el concepto de subsidiaridad como fenómeno

no de la política social, y las razones de conveniencia y justicia de la subsidiaridad.

Define el autor la política social como «el arte de realizar los objetivos sociales que se marque el Gobierno de una nación, y que pueden limitarse a mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos, sin modificar las estructuras sociales, pero que también pueden aspirar a lo último».

Investiga los conceptos de seguridad social, servicios sociales, seguros sociales, política de salarios, política de pleno empleo y previsión social, para resumir diciendo que la seguridad social es el objetivo, la previsión social es la proposición y, la política social, su realización.

Acertadamente advierte que no sólo el Estado realiza una política social, sino que otros órganos sociales pueden tener su respectiva política social.

Se recoge la definición de Welty: «la comunidad total y sus miembros forman una unidad y se necesitan mutuamente»; frase que, según el autor, tiene su explicación en la necesidad de aceptar la paternidad divina, que da origen a nuestra fraternidad.

Denuncia el gran fallo del liberalismo en este aspecto, ya que no basta con reconocer a todos la libertad si no se les da el medio de ser efectivamente libres mediante el aseguramiento de un mínimo decoroso de vida y una igualdad inicial de oportunidades para llegar al Poder, a la riqueza y a la cultura.

Por reacción contra el Estado-gendarme ha surgido el Estado-providencia, que ha derivado, en la mayoría de los casos, a un dirigismo excesivo y a un intervencionismo desmedido.

Enfrente se encuentra el principio de la subsidiaridad, calificado por Pío XI como «principio importantísimo de la filosofía social» y que presenta las siguientes características señaladas por García Escudero:

1.º El principio no se pronuncia sobre el contenido de las funciones propias de cada organismo social y de los individuos, que, además, dependen, en gran medida, de las circunstancias históricas. Se limita a establecer que el superior no debe hacer lo que pueda hacer el inferior y que el superior no sólo es el Estado.

2.º El principio de subsidiaridad no puede oponerse al de solidaridad.

3.º Tiene un aspecto predominantemente formal y subjetivo; es un servidor del principio fundamental de solidaridad.

4.º Es un principio estructural concreto del orden social en todas sus esferas, puesto que le corresponde asegurar la armonía entre los órganos de la solidaridad, así como la realización de ésta asegura la armonía entre los individuos de la colectividad, y

5.º La subsidiaridad supone, además del respeto, la ayuda por el supe-

rior al inferior, cuando éste es incapaz de realizar por sí solo algo que le compete, siempre que responda al orden de prelación propio de la subsidiaridad.

La descripción del totalitarismo que se hace es exacta: «Atribuyéndose un poder ilimitado sobre hombres, comunidades y cosas, desconoce la ley de la subsidiaridad, somete absolutamente a los organismos inferiores, cuando no los suprime; controla por completo la economía, cuando no la nacionaliza totalmente; se inmiscuye en la sociedad familiar y hace tabla rasa de los derechos naturales de los individuos que empieza por negar.»

Resalta la coincidencia de la subsidiaridad con la soberanía social, como la entendieron los pensadores tradicionalistas Enrique Gil Robles y Vázquez de Mella, aunque se afirme, no acertadamente, que tiene más bien un valor histórico.

Ahora bien, no se trata de restaurar realidades históricas ya pasadas, sino de defender los principios inmutables que dieron vida a esas realidades.

Conforme con García Escudero que pasó aquella realidad histórica, igual que la política social del mundo profesional y corporativo, las regiones históricas y los libres concejos medievales; pero los principios de aquellas organizaciones siguen virtuales y perennes.

Un concepto exacto de la tradición impide caer en estos errores, pues como enseñaba Enrique Gil Robles, la tradición es la continuidad de la vida o, según Elías de Tejada, es el pasado que sobreviene con validez moral para influir en nuestro actual acontecer.

Recordemos a Zubiri: «El pasado no sobrevive en el presente bajo forma de recuerdo, sino bajo forma de realidad.»

José María Codón, en su valioso estudio *Tradición y Monarquía*, afirma: «La Tradición no es el pasado, simple dimensión temporal; ni siquiera tiempo. La Tradición es la vida del pueblo a través de todos los tiempos; la continuidad misma de la vida social.»

Claro es que el pensamiento del autor queda bien claro cuando más adelante dice: «Queda, sin embargo, un principio general y es la conveniencia de que alrededor del Estado surja, con fisonomía nueva, lo que Enrique Gil Robles denominaba la «autonomía nacional», y Mella «la soberanía social», y representaba la existencia entre el Estado y el individuo, de un inmenso campo de actividad en el que los hombres, aislados o asociados, practican cuanto corresponde a sus múltiples aptitudes, necesidades y deseos, vigilados, orientados y ayudados y, cuando es indispensable, suplidos por un Estado del que se puede justamente decir que no lo forman individuos, sino sociedades.

De acuerdo con el pensamiento tradicional se manifiesta que la subsidiaridad exige un poder fuerte.

La segunda parte está formada por una antología de textos pontificios y de los códigos de Malinas sobre estas materias, muy bien seleccionadas.

Un sencillo índice pone fin a este utilísimo manual de doctrina social católica sobre la solidaridad y la subsidiaridad como postulados de la política social.

MIGUEL FAGOAGA

JUNTA DA ACÇÃO SOCIAL: *O trabalho e ás Corporações no pensamento de Salazar*. Lisboa. Biblioteca Sociale Corporativa. Publicação n.º 11. Colecção II. Formação Social. Serie A, n.º, 1960; 198 págs.

Contiene este libro una antología de extractos de discursos del Jefe del Gobierno portugués, Dr. Oliveira Salazar. Se han elegido los pasajes de sus discursos que trataban asuntos relacionados con el sistema corporativo y las relaciones de trabajo. Esta selección de textos, correspondientes a diversas fechas, se han ido escalonando por materias, que permiten apreciar el hilo del pensamiento salazarista. Se inicia con una invocación a la necesidad de adoc-trinamiento político-social del pueblo portugués. Reclamado hoy como deber de un Estado, consciente de su misión, una vez rebasada la postura abstencionista del liberalismo.

Este sentido de periclitamiento de sociedades añejas es fundamental. «Asistimos a unos de los grandes virajes de la historia; estamos presenciando, estamos realizando las transformaciones sociales de las que ha de nacer el mundo nuevo.» Con esta base se perfilan las ideas claves en las que se basan las realizaciones portuguesas: el orden, condición esencial de la vida social; política ajena a quiméricas utopías y asentada en un firme realismo; primacía de K moral a la que debe supeditarse la economía; íntima interconexión de lo económico y lo social; principios de creación y distribución de la riqueza; funciones del Estado; peligros del monopolio; viabilidad de un intervencionismo moderado que salvaguarde la iniciativa individual; valoración política del trabajo, etc.

Todo el problema social viene examinado desde los ángulos más dispares y con un criterio rectilíneo y asentado en una visión cristiana de la historia: salarios; el trabajo factor asociado de la producción; el trabajo como derecho y como obligación; la propiedad privada, la familia, la casa.

Pero son las cuestiones relativas a organización profesional donde Salazar alcanza una mayor originalidad y visión más certera, señalando las directrices

del corporativismo portugués como medio de representación del trabajador ante el Estado y de superación de la lucha de clases. Considerando ésta contraria a los intereses de la nación y del proletariado. Y así plantea la necesidad de encontrar una fórmula de organización que por ir a la realización de la justicia, sin perjuicio de la colectividad, debe reunir las condiciones siguientes: 1.^a La organización ha de aliviar al hipertrofiado y monstruoso Estado moderno, desembarazándole de las funciones y servicios que no le competen, y defendiendo por este hecho la libertad individual y las economías privadas. 2.^a Debe ser construída ajena a simétricos apriorismos mentales sobre la vida real del hombre en la familia, en la profesión y en la sociedad; aprovechando lo más posible las formas conocidas y espontáneas de organización para integrarlas en un plan de conjunto. 3.^a No se debe disociar lo social de lo económico por la razón fundamental de que todos de cualquier modo que trabajen son solidarios en la producción, y de la producción deben vivir todos. 4.^a La organización no debe perder de vista las realidades supraindividuales y, por lo tanto, es verdaderamente útil satisfacer los legítimos intereses privados y al mismo tiempo promover el interés colectivo.

Siguen consideraciones en torno al corporativismo como principio informador de la comunidad, auténtico sistema representativo e imagen viva del país, y eje de la representación orgánica y del interés político general.

Con minuciosidad se señala el papel del Estado como emanación de la organización corporativa. A él debe quedar reservada la dirección superior en armonía con sus fines de política nacional y ser auténtico árbitro supremo para dirimir los conflictos de intereses.

Contiene el libro dos epígrafes dedicados a los Delegados del Instituto Nacional de Trabajo y Previsión, a los que se destaca una triple función: función de propaganda, función de patronato y función de organización. Señalándoles como lema de su acción el principio de justicia para todos y protección para los más débiles.

No pasan inadvertidas las actividades culturales y morales a las que se señala como criterio organizador el corporativo, lo mismo que a las económicas.

Se analizan los beneficios y fallos de la Organización corporativa. Encontrando como causa de estos últimos la falta de formación social y corporativa que implica el que la revolución mental, en vez de preceder haya seguido a la revolución legal del nuevo Estado portugués. Otro factor que parece haber influído es la falta de propaganda formativa para la masa. Así como de cultura apropiada para los dirigentes, de ahí que se señale la necesidad de prestar singular atención al Centro de Estudios Corporativos y de ampliar los estudios destinados a la formación de dirigentes sindicales.

Concluye el libro afirmando el corporativismo como la base más segura de continuidad del régimen. Y proclamando la necesidad de llevar adelante junto con el plan económico una cruzada corporativa.

Creemos interesante este libro, compendio de afirmaciones lanzadas a lo largo de los últimos años por el hombre que ha trazado las líneas maestras de la gran experiencia portuguesa: el corporativismo. A través de esta antología puede apreciarse la belleza clásica de forma y la cohesión del pensamiento del Dr. Salazar.

PEDRO JOSÉ ZABALA

DE LITALA, LUIGI: *Diritto Delle Assicurazioni Sociali*. 5.^a edición. Turín, 1959; 835 págs.

De nuevo tenemos ante nosotros una edición del *Diritto Delle Assicurazioni Sociali* del profesor de la Universidad de Turín; esta obra, una más del conjunto de las aportaciones que ha hecho De Litala al Derecho del Trabajo, tan extensa y cuidada como su *Contratto di lavoro*, por ejemplo, mantiene el mismo contenido que las ediciones precedentes, pero ha tenido el autor en cuenta el progreso que en Italia han sufrido la legislación y la doctrina, manteniendo la postura de que la Seguridad Social en cuanto va dirigida a la tutela del trabajador forma parte del Derecho del Trabajo, sin desconocer las consideraciones de los autores que sostienen que la Seguridad Social o la Previsión Social para otro, es una ciencia jurídica con autonomía en relación a otras ramas del Derecho, autonomía más científica que didáctica, según su terminología, pero al formar parte las normas que regulan la Seguridad Social del Derecho del Trabajo, como apuntábamos antes, la une al todo de esta rama del Derecho tomado en un sentido amplio, prefiriendo el título de *Diritto Delle Assicurazioni Sociali* al de Derecho de la previsión social por la misma razón, porque va dirigido principalmente a la protección del trabajador como tal y no a la asistencia del ciudadano en general.

La obra está dividida en cuatro partes, en la que se estudia de forma casi exhaustiva toda la problemática de la Seguridad Social, con una sistemática racional que permite ir adentrándose en el tema con facilidad a la vez que ante los ojos del estudioso se ofrece la obra elaborada con un sentido unitario.

La primera parte, titulada «Principios Generales», contiene los principios o pilares de la Seguridad Social; en ella se estudia: A), la función general del Estado y el Derecho de la Seguridad Social donde tras separar claramente, la idea, de beneficencia, asistencia y previsión, fija la naturaleza jurí-

dica de esta última, diferenciando la Seguridad Social de aquella que se ejerce en el campo del Derecho Privado. B) Fuente de la Seguridad Social, donde analiza, la Constitución, el Código civil, las leyes especiales y el contrato colectivo de trabajo, la primera (ley fundamental) con su carácter programático, el segundo con sus escasas normas y las leyes especiales que son las que contienen casi exclusivamente la regulación legal de la Seguridad Social. En lo que ve De Litala una corriente favorable a la unificación de la legislación en esta materia. C) El objeto con un acabado planteamiento del riesgo. D) De los sujetos: 1.º Asegurados, trabajadores protegidos. 2.º Asegurador, empresarios o dador de trabajo. 3.º Aseguradora, ente que hace la gestión de la aseguración. E) Régimen de financiación, prestaciones y Organos de vigilancia y control.

La segunda parte es enunciada como «Las varias formas de Seguridad Social» en ella se agotan todos los Seguros Sociales, planteándose y resolviéndose los distintos problemas que le surgen en tan vasto cometido. Los accidentes en los tres campos de la industria, «casos marítimos» y trabajos agrícolas, fijando el objeto del infortunio, causa violenta, con ocasión del trabajo y las consecuencias de la lesión. Los sujetos Asegurados, trabajadores, estudiando los casos concretos de los alumnos de las instituciones profesionales, los socios de las Cooperativas, trabajadores agrícolas, trabajadores dado a «prestito», o sea, el cedido temporalmente por una empresa a otra; beneficiarios en caso de muerte del asegurado; empresario que tiene la obligación de asegurar, con un estudio cuidadoso de las obligaciones de éste; entidades aseguradoras (I. N. A. I. L.) y los casos especiales en que los Organos de la Administración pueden asegurar directamente a sus trabajadores y aquellos como la navegación y pesca marítima que establecen la relación de seguro con la «Casse Marittime», el régimen de financiación, contribución, prestaciones con sus indemnizaciones en los distintos casos de incapacidades; la revisión de las rentas cuando las condiciones físicas del trabajador hayan sufrido modificaciones derivadas del accidente. Amén de los problemas planteados por la responsabilidad civil (del accidentado, del empresario o de tercero).

La enfermedad profesional es programada siguiendo una sistemática idéntica a la del accidente de trabajo, su objeto, la enfermedad profesional asegurada por ley, aquí no basta la simple con «ocasión del trabajo» del accidente, sino que previene del ejercicio y la causa del trabajo contemplado; las enfermedades profesionales en Italia son señaladas taxativamente por el ordenamiento en número de 40; sujetos, asegurado, trabajadores que desarrollan su labor en uno de los campos fijados por las normas; asegurador el I. N. A. I. L., régimen financiero paralelo al de accidente, y los casos especiales de los trabajadores agrícolas. El seguro obligatorio del médico contra

las enfermedades y lesiones causadas por la acción de los rayos X y las sustancias radiactivas, ya ejerzan la profesión de forma autónoma y dependientes de terceros. De la enfermedad común con la extensión de los beneficios de este seguro a los cultivadores directos, a los artesanos y a las gentes de mar y aire (marineros y aviadores).

El Seguro de vejez, invalidez y muerte, distinguiendo, como introducción al tema, entre las personas que sufren invalidez y las que padecen un defecto físico de nacimiento que los incapacita para el trabajo, el proveer a estos últimos de medios de vida corre a cargo del Estado. El autor insiste que la invalidez que se concreta en este seguro es la que sufre el trabajador reduciendo su capacidad de trabajo en un tercio para los trabajos de toda clase y en la mitad para los de su profesión, arte u oficio.

Asimismo se plantea la forma de previsión constitutiva e integrativa de la seguridad Social obligatoria, con los distintos órganos (Casse marinera, I. N. I. D. Á. E., etc.) y los seguros contra la tuberculosis, de paro forzoso por maternidad y familiares.

La tercera parte la titula «Normas procesales». En ella señala los trámites y vías que se han de seguir para poder hacer valer los derechos derivados de la Seguridad Social, el órgano competente, el Tribunal, ya que dada la delicadeza de la materia se ha excluido el conciliatorio; con una detallada exposición del procedimiento administrativo prejudicial a seguir en aquellas materias gestionadas por el I. N. P. L. De la capacidad, representación y asistencia de los partes; de la actuación de los peritos, de los plazos para recurrir en casación, etc.

La cuarta y última parte está dedicada al «estudio de las normas penales» que pueden entrar en juego en los diversos casos en los que se desborda la Seguridad Social por la responsabilidad que se deriva del hecho que al concretarse se ha convertido en siniestro, esta responsabilidad puede venir dada porque la voluntad del sujeto al ejecutar un acto con dolo pueda convertirse en delito siempre que le venga impuesta una pena de multa o reclusión ya que si el acto es penado con pena de arresto será una falta, siguiendo los dictados del art. 39 del Código penal italiano.

El libro y más concretamente la última edición, necesariamente ha de ser conocido para conseguir un conocimiento claro de la teoría general de la Seguridad Social y del Derecho italiano y sus seguros sociales en particular.

JOSÉ SERRANO CARVAJAL

NEUNDÖRFER, L.: *Die Angestellten (Neuer Versuch einer Standortbestimmung)*.
 Imprinta Ferdinand Enke. Stuttgart, 1961; XVII-160 págs.

Un nuevo intento de determinar la posición dentro de la sociedad actual de los empleados, así como también los límites y contenido de estas categorías profesionales.

El libro se divide en dos partes: la primera de carácter histórico sociológico, y la segunda, analítica, de los resultados obtenidos en una exploración realizada sobre un conjunto de empresas comprensivas de más de diez mil empleados.

¿Cuál es la situación en la sociedad de este numeroso grupo humano que comprendemos con la designación de empleados y cuál es su función dentro de la economía? Los empleados forman un grupo humano heterogéneo, con sus derechos propios dentro del orden social general, que está creciendo y ensanchándose como tal grupo constantemente.

El autor no es parte en esta investigación, se siente más bien juez; ni directa ni indirectamente quiere construir con su obra una tesis política. En el análisis histórico el concepto de empleado se recoge pensando en la actualidad, en lo que ha tenido de absoluto y puede seguir teniendo aplicación, hoy y mañana.

El libro no se limita a explorar un concepto jurídico laboral del empleado, diferenciándolo del trabajador. Si esto fuera la investigación emprendida hubiera tenido horizontes más limitados. Se analiza el empleado como un hecho social, no como elemento que forma parte de la población laboral activa.

El concepto de empleado no se deja reducir a unidad, es diferente en sus características de unos grupos a otros y evoluciona con el tiempo. No queda anclado totalmente en la clase media, sino que igual procede de clases medias superiores, que de las casi capas proletarizadas de la clase media. No tienen intereses comunes de clase. Los empleados son clases o capas sociales. Hay empleados que están al otro lado de las barricadas, en el campo de los intereses del empresario, con los que se identifica, mientras que hay otros proletarizados que sitúan enfrente, marcándose una oposición clasista y de interés. No sólo es empleado el que trabaja preponderantemente con el cerebro —intelectualmente—; funciones puramente manuales, de carácter técnico, son propias de muchos empleados, así como podemos descubrir en trabajadores que no son empleados, actividades intelectuales, de leer y escribir, que no son suficientes para ser llamados empleados ni en sentido social ni tampoco laboral.

La dependencia o independencia no excluye ni sirve para definir y acla-

rar por completo lo que son los empleados. Hay muchos empleados dependientes junto a otros independientes. Tampoco la reenumeración nos servirá decisivamente para aclarar el contenido social de los empleados que muchas veces pueden dejar de estar remunerados, como sucede con los empleados por cuenta propia.

La política que hoy se quiere apoyar en las clases medias ha de entender por tales tanto la clase de los empleados independientes —autónomos— como también la amplia clase empleados dependientes, aunque sus actividades y posiciones sociales sean bastante diferentes de unos a otros.

El grupo social de los empleados se divide para algunos investigadores en tres sectores: el primero, el más importante, siente y vive la cultura, los bienes y tradición de la pequeña burguesía. Se encuentra entre dos fuerzas, el empresario y los trabajadores y ejerce funciones que antes las realizaba personalmente el empresario, se asemeja bastante en sus cualidades y funciones de soberanía al funcionario. Otro grupo de empleados siente y vive las convicciones económicas y sociales del proletariado. Su posición sindical es paralela a la de los trabajadores: anticapitalista, antiburguesa y socialista.

El tercer grupo de empleados se recluta en gran parte de la transición o fuga de los del primer grupo: se siente anticapitalista, pero también antimarxista, reclama una existencia burguesa desligada del capitalismo y del proletariado.

El Código civil y muchas leyes siguen hablando del trabajo remunerado, del trabajo dependiente de los que perciben modestos ingresos. Todo valores jurídicos que se desarrollaron en el siglo XIX, reglas que servían a los jueces para dictar sus sentencias y que ahora resultan un poco anticuadas en algunos aspectos. La elevación del nivel de vida en forma no sospechada por el Código civil, la importancia de los bienes disminuída hoy ante la importancia de los ingresos en dinero, la disminución de las diferencias entre ricos y pobres, entre seguridad e inseguridad en la existencia proletaria, todo ello pone de manifiesto el dinamismo social existente dentro del heterogéneo grupo de empleados al que se dirige la investigación emprendida por Neundörfer en su intento de determinar su posición social dentro de la sociedad actual.

HÉCTOR MARAVALL CASESNOVES

TROTTA, Maurice S.: *Labor arbitration (Principles, Practices, Issues)*. Simmons-Bordman Publishing Corporation. New York, 1961; VIII + 438 págs.

Este libro, de tan reciente publicación, escrito por el profesor asociado de la Universidad de Nueva York en relaciones industriales y dirección de empresas, nos pone de manifiesto la historia e importancia que tiene el arbitraje laboral en los Estados Unidos.

Se trata de una obra elaborada con rigor científico, pero sin ser propiamente un trabajo de investigación sino más bien informativo que se divide en dos partes: el arbitraje, principios y procedimientos y una selección de casos arbitrados sobre diferentes conflictos de trabajo, comprensivo de las más importantes materias laborales.

El arbitraje laboral voluntario se encuentra en pleno apogeo de desarrollo en los Estados Unidos. Es el procedimiento por excelencia para resolver los conflictos industriales cuando las empresas, y los sindicatos entre ellos, no lo gran conciliarse.

Los principios de libertad y democracia que tan firme arraigo tienen en la conciencia americana, cuando trascienden al campo laboral no se reflejan como en algunos otros países en afanes de cogestión, de nacionalización de empresas, sino en mantener en toda su pureza, y con la mayor amplitud, el régimen de negociación colectiva, sin intervención estatal, y en resolver los conflictos laborales también sin acudir a órganos estatales, es decir, privadamente a través del arbitraje laboral voluntario.

En su iniciación, desarrollo y estado actual, el arbitraje laboral en los Estados Unidos no ofrece acusados rasgos de uniformidad, de sistemas, sino más bien varía de un Estado a otro.

El sistema de organizar privadamente la administración de justicia laboral es desarrolla y aplica con cierto carácter informal que no por esto se hace incompatible con la línea de creciente tecnificación que en el arbitraje se observa y que no le priva de la sencillez y rapidez en sus actuaciones que son sus virtudes máximas.

El proceso arbitral cada vez se asemeja más a la administración de justicia pública sin que ésta sienta por ello celos del auge que aquél toma, de que le haga «competencia» al ser resuelto por vía arbitral tantos cientos de conflictos laborales que no son por eso dilucidados por los tribunales ordinarios, los que reconocido el mérito cada vez mayor de los laudos arbitrales, les reconocen cada vez con más extensión, fuerza ejecutiva, obligando a las partes en conflicto, cuando lo hayan pactado, a que resuelvan sus diferencias por las normas por ellos establecidas, acudiendo al arbitraje convenido.

El arbitraje laboral es obra conjunta de los sindicatos y de las organizaciones privadas: la Academia Nacional de Arbitros y la Asociación Americana de Arbitraje, principalmente. El Servicio Federal de Mediación y Conciliación, aunque muchas veces actúa nombrando árbitros para resolver los conflictos de trascendencia nacional, no por ello olvida respetar los principios de libertad y voluntariedad en sus actuaciones arbitrales.

Hoy existen standardizados unas normas privadas de arbitraje, un código de ética arbitral que aún con el valor de ser un documento o texto privado se aplica en la generalidad de los conflictos laborales en todo el país a petición de las partes.

El profesor Trotta trata del arbitraje de derechos y de la infrecuente aplicación del arbitraje de intereses. El laudo y la actividad del árbitro no deben invadir el terreno de la negociación colectiva. El árbitro no tiene el poder legislativo o normativo de que están investidas las partes que negocian un convenio colectivo. Si se hubiera avanzado en esta dirección, que podemos afirmar es una «dirección prohibida», arbitraje y negociación colectiva hubieran chocado destrozándose mutuamente, pero por suerte el arbitraje laboral ha evitado este riesgo apartándose de invadir el terreno y las funciones de los negociadores del convenio colectivo.

Las materias desarrolladas en el excelente libro del profesor Trotta se agrupan en dos partes, en la primera se presentan los fundamentos históricos y perspectivas del arbitraje. Naturaleza y función del mismo distinguiéndolo de la jurisdicción ordinaria; los tribunales arbitrales, el árbitro como autoridad privada, sus poderes; aspectos procesales del arbitraje; el arbitraje y los tribunales ordinarios; las agencias privadas y oficiales de arbitraje y, finalmente, el arbitraje obligatorio como excepción en algunos, muy pocos, Estados y para limitadísimas materias.

La segunda parte es un análisis de los más típicos e importantes casos arbitrados, algunos de ellos convertidos en «modelos», para casos análogos, una selección de jurisprudencia arbitral, aunque sin la fuerza de precedente o vinculativa que puede tener la jurisprudencia de los tribunales ordinarios.

Los casos arbitrados que se contemplan y critican se refieren a las más variadas e importantes situaciones de conflictos laborales que afectan a salarios, sanciones y despidos, incompetencia profesional, accidentes, higiene y seguridad en el trabajo, trabajos lentos, cierres patronales, discriminaciones empresariales en materia de empleo, cuestiones sindicales, pago de días festivos y de vacaciones, evaluación de tareas, prerrogativas de la dirección empresarial, antigüedad, despidos individuales y colectivos, etc., es decir, una panorámica lo más amplia posible del mundo de los conflictos de trabajo.

El profesor Trotta ha escrito un libro de gran mérito informativo y documental que resulta de gran utilidad para el conocimiento teórico y práctico de lo que es el arbitraje laboral en los Estados Unidos.

HÉCTOR MARAVALL CASESNOVES

DE LA VILLA, Luis Enrique: *La extinción del Contrato de Trabajo (Un estudio de la causa 4.ª del artículo 76 de la L. C. T.)*. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Madrid, 1960. 338 págs.

Cuando vemos a un compañero de aulas ir destacándose en su especialidad, haciéndose de un sólido prestigio no sólo en su patria sino en el extranjero y marchar rápidamente hacia la Cátedra, experimentamos, de una parte, cierto orgullo por considerarlo algo nuestro, y también un acicate para la noble emulación.

Desde nuestra lejana nación siempre seguimos con interés la carrera de Luis Enrique de la Villa, sus artículos científicos (alguno de los cuales recensionamos) en los otrora CUADERNOS y ahora REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, en la *Revista de la Facultad de Derecho*, en *Documentación Administrativa*, en la *Revista de Derecho del Trabajo*, en *Jornal*; sus clases y estudios para las oposiciones a Cátedra; sus provechosas estancias en las Universidades alemanas. Sólo le faltaba publicar un libro de envergadura para consolidar su reputación.

Y al regresar a España hemos tenido el placer de saborear las páginas de la obra que recensionamos. Ya conocíamos sus primicias pues fué trabajo de tesis para el doctorado en Derecho. El Tribunal le otorgó la calificación de sobresaliente *Cum Laude*, y más tarde obtuvo el Primer Premio Extraordinario del Doctorado.

Va precedido de un completísimo índice sistemático y rematado por un índice onomástico. Se divide en una introducción y tres partes.

La introducción tiene como objetivo precisar la terminología relacionada con las causas de extinción del contrato de trabajo regulado en la ley de 1944, y especialmente estudiar el poder de receso del empresario en relación con la causa 4.ª del art. 76 de dicha ley: «Los contratos de trabajo terminarán por alguna de las causas siguientes: muerte o incapacidad del empresario (persona física) o extinción de la personalidad contratante (caso de persona jurídica), siempre que no haya representante legal que continúe la industria o trabajo.» De la Villa revisa los medios de que las partes pueden hacer uso para dejar sin efecto un contrato de trabajo por tiempo indeterminado: anulabilidad, rescisión, resolución, revocación y receso (o desistimiento, es decir, voluntad uni-

lateral de extinguir el contrato laboral). Define la extinción del contrato, como *el hecho o el negocio jurídico en cuya virtud se exime a las partes de prestar obligaciones recíprocas a que se hallaban vinculadas*. Rechaza como sinónimos a los términos: cesación, disolución, terminación, ruptura y conclusión. Termina la introducción con la exposición del plan sistemático de la obra.

La primera parte, *Derecho Histórico*, se bifurca en los capítulos: Génesis histórica (donde se analizan los Proyectos de Ley de Contrato de Trabajo de 1904, 1906, 1908, 1919, Anteproyecto de 1921 y sus modificaciones hasta 1924) y Antecedentes mediatos (Edades Media y Moderna) e inmediatos (Código del Trabajo de 1926 y L. C. T. de 1931).

La segunda parte, que es la médula de la monografía, constituye una *exégesis del Derecho vigente*. Comienza con ciertas generalidades y después a lo largo de cinco extensos capítulos, desentraña los distintos aspectos del precepto antes transcrito, terminando con unas conclusiones.

En el capítulo primero se examinan las innovaciones terminológicas introducidas en el precepto objeto de estudio, comparándolo con la L. C. T. de 1931; son: la sustitución de la voz patrono por empresario, y la frase *si no hay representante legal por siempre que no haya representante legal*. Seguidamente, el autor plantea los términos del problema de acuerdo con los principios de estabilidad en el empleo y personalidad (contratos personalísimos) con lo cual delimita la esfera del ensayo y elimina las confusiones con situaciones conexas.

El segundo capítulo es el principal de la obra. Toca primero la cuestión de la muerte como causa general de extinción de la personalidad civil y se detiene en los efectos de la muerte del trabajador. Clasifica en tres grupos las opiniones doctrinales sobre los efectos de la muerte del empresario: el contrato de trabajo no se extingue cuando subsiste la empresa o bien existe un representante legal que la continúe, y el tercer grupo se refiere al caso ya mencionado del contrato de trabajo *intuitu personae*. La redacción de la causa 4.^a puede dar lugar a tres supuestos con respecto a la muerte del empresario; ésta podrá ser involuntaria, voluntaria o culposa. La primera es calificada con originalidad como «modo objetivo de extinción» (porque no depende de la voluntad del sujeto) y provoca una doble posibilidad: Si el causante ha muerto abintestato, lo hereda el Estado, que puede optar por continuar o no la explotación. Si existe sucesión testada o intestada y se acepta la herencia, pueden darse tres situaciones: que los sucesores continúen la misma explotación del causante, que pretendan ejercer una actividad diferente o que no continúen la explotación por imposibilidad o bien por su voluntad, en cuyo último supuesto pueden traspasar el negocio o liquidar la empresa (caso extremo al que se dedica la mayor atención y en uno de cuyos aspectos emplea De la Villa los métodos de interpreta-

ción histórica, gramatical, lógica y sistemática, que luego repetirá en los otros capítulos).

La incapacidad del empresario la desarrolla en el capítulo tercero. Determina legalmente el alcance de la incapacidad, dentro de la cual aborda el sistema del *numerus clausus* del Código civil, el procedimiento para declarar la incapacidad, los grados de ésta y sus tipos: locura, o imbecilidad, sordomudez, prodigalidad e interdicción. Estudia la incapacidad natural, física o de hecho, a la que conceptúa como *toda modificación del estado anatómico, fisiológico y aún psíquico del sujeto, a consecuencia de enfermedad o lesión, que le ocasione una pérdida de capacidad permanente tal que le imposibilite para ejercer por sí mismo las actividades a que viniera dedicándose antes de sobrevenir aquéllas*. Se interroga sobre si la incapacidad de hecho está comprendida en el precepto en estudio, inclinándose —razonadamente— por la tesis positiva. Examina el significado y alcance de los representantes legales con respecto a la incapacidad del empresario y la posible obligación de aquéllos de continuar la explotación.

El capítulo cuarto, extinción de la personalidad contratante, lo inicia con la demostración de que la citada dicción legal se refiere únicamente a la persona jurídica empresarial. Excluye los supuestos de transformación y fusión de sociedades, y equipara al sentido concreto de la cláusula la disolución de sociedades mercantiles y civiles, que estudia detenidamente en ambos casos. Interpreta esta parte del precepto conforme a la técnica mantenida para los casos de muerte e incapacidad. Desecha la inclusión de la incapacidad de las personas jurídicas.

Se ocupa de los representantes legales en el capítulo quinto. Considera totalmente incorrecta la redacción del precepto, ya que en ninguno de los casos recogidos por la causa 4.ª, existe una verdadera representación legal. A ese efecto expone sus razones en cada uno de los casos de muerte, incapacidad y extinción. Sigue después la búsqueda de las personas físicas y jurídicas a que ha podido referirse el legislador, y finalmente enumera las que a su juicio ostentan la condición de representantes, de acuerdo con el sentido del artículo: sucesores, tutores de incapacitados legales, representantes voluntarios, liquidadores, etc.

Si se da por extinguido el contrato de trabajo, habrá que indemnizar a los trabajadores; punto a que dedica el capítulo sexto: fundamento de la indemnización, casos en que por irresponsabilidad no nace un derecho a ella, fijación de su cuantía general y en cada supuesto concreto, y ciertas consideraciones sobre el pago.

Las conclusiones del autor se resumen en el capítulo séptimo, donde se propone la sustitución del deficiente precepto estudiado, por otro que dice: *Los contratos de trabajo se extinguen por muerte o incapacidad —incapacita-*

ción o incapacidad de hecho— del empresario cuando sus sucesores o representantes, respectivamente, decidan no continuar las actividades a las que aquél viniera dedicándose. Se producirá idéntico efecto, cuando, por ser el empresario una persona jurídica, tuviera lugar su extinción. Termina con varias aclaraciones a esta fórmula sustitutiva.

En la tercera parte ofrece un panorama parcial del *Derecho Comparado*, describiendo en sendos capítulos la doctrina y legislación positiva sobre el tema, de Francia, Italia y Alemania.

La obra está sustentada por una verdadera enciclopedia bibliográfica. Más de cuatrocientos autores europeos y americanos; tratados, manuales, monografías y artículos de revistas, son manejados con desenvoltura por De la Villa, que prueba tener muy sólidos conocimientos y un arsenal de datos perfectamente archivados. Es de elogiar, además, la sistemática de la obra, la concatenación de materias, el adecuado encuadre del nudo del ensayo, la claridad de exposición, la agudeza de muchos planteamientos, y especialmente la lógica de las conclusiones, tesis y opiniones del autor.

Resalta por, sobre todo, la base civilista que con gran maestría ha sido conjugada con los principios y prácticas laboristas.

Han sido logradas sin reservas las nobles finalidades de la monografía: esclarecer un precepto descuidado, desconocido y evitado; aportar un estudio teórico-práctico al campo jurídico laboral español con originalidad y rigor científico. El autor puede sentirse ufano de su esfuerzo. Y pueden estar muy satisfechos sus profesores, director de tesis y editor. Nosotros nos sentimos orgullosos de contarle entre nuestros amigos.

CARMELO MESA LAGO

VOLLMER, Howard M.: *Employee Rights and the Employment Relationship*. Institute of Industrial Relations, University of California Press, Los Angeles, 1960. XIV + 175 págs.

El título de este libro, en el que aparecen las frases «derechos a trabajadores» y «relación de trabajo», puede inducir a confusión sobre el contenido y sobre su naturaleza y contenido; en nuestro lenguaje, las expresiones en cuestión sugieren ideas casi exclusivamente jurídicas; no así en el de las investigaciones laborales norteamericanas; el libro de Vollmer no es un libro de Derecho, sino un libro de sociología. Los «derechos» a que se refiere son realmente las expectativas de conducta recíproca de trabajador y empresario; y la «relación de empleo», la situación de hecho en la que se encuentran conexionados por virtud del trabajo dependiente y por cuenta ajena,

quien trabaja y para quien se trabaja. Es, pues, un análisis del sustrato sociológico de la relación jurídica de trabajo y de los derechos en sentido estricto que de ella emanan para el trabajador.

El libro recoge los resultados de una serie de investigaciones concretas en centros de trabajo sobre las actitudes de distintas categorías de trabajadores, distinguiendo entre los propiamente tales y los trabajadores de tipo directivo, los «hombres-organización» en la terminología recientemente popularizada por el conocido estudio de Whyte.

Aunque otra cosa se diga, el libro trata de demostrar una hipótesis, siendo ésta, según paladinamente resulta de su introducción, la siguiente: el tipo actual de relaciones de trabajo exige un cierto principio de legitimidad respecto del poder que el empresario ejerce sobre los trabajadores, entendida la legitimidad en el sentido estricto que a la expresión *dura aetate* hace tiempo Max Weber, esto es, en el de que el poder ha de fundarse en alguna medida en el consentimiento de los sometidos a las decisiones que del poder emanan. La estructura sociológica actual de Occidente no consiente normalmente la existencia de poderes arbitrarios en el seno de la estructura de la empresa, sino de poderes, ya que no compartidos, cuando menos libremente aceptados.

A esta luz se van examinando estos titulados «derechos de los trabajadores» que imponen limitaciones a las decisiones empresariales, y con las que hay que contar por cuanto la sanidad, la existencia misma de la empresa y, por supuesto, la consecución de sus finalidades depende de su reconocimiento.

Como más relevantes de estos derechos *sentidos* vagamente como tales por los trabajadores, aparecen:

— La necesidad de una aplicación objetiva de las normas disciplinarias que, al propio tiempo, tenga en cuenta las particularidades de cada trabajador sin caer en la arbitrariedad ni en el favoritismo. Combinada con ella, la necesidad de que las sanciones se apliquen previa advertencia, de forma que su último grado, representado por el despido, no castigue sino a los rebeldes contumaces, salvo los raros supuestos en que una sola infracción por su gravedad pone en juego el principio mismo de la empresa como organización jerárquicamente encaminada hacia fines.

— El reconocimiento de que para grandes sectores de trabajadores el trabajo al servicio de una empresa constituye un modo de vida con el que se cuenta en el presente y, sobre todo, para el futuro; que es, propiamente hablando, una carrera. Para determi-

nados trabajadores ello implica el mantenimiento de un sistema regular y objetivos de ascensos en el que se aprecie y valore el mérito, y para otros representa el mantenimiento de la identidad de su profesión o especialidad laboral. Tan sólo para los trabajadores no especializados, sean manuales o administrativos (éstos en buena parte formados por mujeres), el trabajo es algo accidental y que no les afecta vitalmente; son ocho horas ganadas o perdidas para la necesidad física de vivir; pero sus expectativas vitales están disociadas del trabajo o, cuando menos, del trabajo que se presta a cada empresario en particular.

La esencia del libro se reduce a lo que queda dicho y quizá en él lo importante no sean tanto los principios que se enuncian como su constatación en la investigación de los hechos; aunque prudentemente se nos dice, y la advertencia no debe ser olvidada, que las conclusiones sólo pueden ir referidas «a las expectativas en cuanto a los derechos de los trabajadores en empresas grandes y organizadas burocráticamente en los Estados Unidos, y especialmente de tipo industrial».

También parece necesario llamar la atención, aunque el autor lo haga sólo de pasada, cómo las llamadas «relaciones humanas» pueden de un lado ser un modo de articulación de relaciones que tienen por sujetos a seres libres, y de otro, y tan sólo con un giro imperceptible, convertirse en nuevos instrumentos de dominación que niegue la libertad que teóricamente presuponen; el uso ya extendido del desagradable término «manipulación» (de las conductas y actitudes de los trabajadores) es ya por sí expresivo de lo que quiere indicar; el libro que se comenta da por supuesto que este manejo es posible y en tal sentido es un eco del grito de alarma dado hace poco por el importante y aún no bien conocido libro de Baritz, recientemente traducido al castellano con el título de *Los servidores del Poder*, aludiendo al uso que de la psicología y sociología industrial puede hacerse, y en ocasiones se está haciendo para reforzar los poderes jerárquicos en el seno de la empresa bajo formas de dominación más sutiles, pero no menos eficaces, que las vigentes con anterioridad a, y durante los primeros estadios de, la Revolución industrial.

MANUEL ALONSO OLEA

