

Recensiones

A. N. D. C. P.: *Conditions de travail en U. R. S. S.* París, 1961, 276 págs.

Una delegación de la Association Nationale des Directeurs et Chefs de Personnel, de Francia, ha realizado un viaje de estudios en la Unión Soviética, del 18 de septiembre al 2 de octubre de 1960, y, como resultado de sus observaciones se publica este libro por «Les Éditions d'Organisation».

El prologuista G. Friedmann destaca ya que la literatura especializada dedicada a las condiciones de trabajo en la U. R. S. S. es tan escasa que hay que estar reconocidos a la Asociación por su obra, y también puntualiza algunas de sus conclusiones, al estimar, en base a datos personales, que «es prematuro afirmar que la integración del trabajador en la Empresa ya no parece un problema». Admite, en cambio, la valoración del ingente esfuerzo ruso pro-formación profesional.

El libro se abre con una emotiva página dedicada a «Chere Madame Pajalsta», que es la palabra rusa equivalente a nuestro «por favor» o «si usted gusta», que habla muy alto de la cordialidad de la recepción, y puede explicar también, en cierto modo, el afecto y el afán de encontrarlo todo bien de los visitantes, que llegan a decir, del pueblo visitado, en general, que «vuestra acogida calurosa y generosa, vuestro amor por la patria, vuestro valor para aceptar una vida dura, vuestro gusto por las cosas bellas, vuestro repudio de los males sociales, vuestro amor por los niños, vuestra abnegación viril y alegre, todo esto nos hace estimaros...».

El estudio, en su conjunto, está demasiado cargado de datos, tanto legales como reales (económicos, administrativos, etc.) para que puedan exponerse por vía de resumen. Hay que leerlo, así como juzgar de ciertas estimaciones a la luz de estas dos consideraciones: primera, la corta duración de la estancia y el número enorme de centros y de personas visitadas, y segundo, del ya indicado espíritu efectivo suscitado por la simpatía del visitado. El primer problema se salvó, en parte, al encargarse cada expedicionario de atender a aquellos aspectos que se correspondían con su especialización: la suma de las distintas opiniones y experiencias personales ofrece, al final, una gran riqueza de matices.

Ofrecen especial interés los capítulos sobre la estructura orgánica del Plan, después de las últimas reformas «descentralizadoras» (capítulo I); sobre el papel

del Sindicato (52 millones de sindicatos en 1959, lo que representaba, según las cifras oficiales, el 98 por 100 de los trabajadores) y las cuotas diferenciales (en cifras muy bajas para los salarios más bajos); sobre la convención colectiva, inspirada en la idea de que «en la U. R. S. S. los intereses de las partes del convenio colectivo no son más que uno. No puede haber entre ellas contradicciones serias, ya que los instrumentos y los medios de producción son propiedad socialista y no se los puede utilizar para la explotación del hombre por el hombre». El espíritu de la negociación es la productividad, al igual que en los países más capitalistas de Occidente. Impresionan los datos que se recogen sobre la actividad cultural a lo largo del libro: las publicaciones con precios reducidos, las reuniones y discusiones en los Palacios de la Cultura, etc.

Igualmente interesantes son los datos sobre métodos de remuneración industrial, sobre los que la Delegación no se muestra muy partidaria del uso (casi abuso) de las primas al rendimiento y del destajo, por sus efectos contra-sociales. El abanico de salarios, si bien las cifras se dan con toda clase de reservas, es superior del que se suele creer (págs. 76-77 y, especialmente, págs. 85-87). Los apéndices ofrecen un cuadro más detallado y más sugeridor. Por vía de ejemplo, tomemos algunos datos del anexo III: profesor de Universidad, 3.500 rublos; médico ordinario, de 700 a 800 (abundan las mujeres); médico especialista, 3.000; vendedor de almacén, de 700 a 800; agente de policía, 1.000; ingeniero en radio, 1.500; minero, de 3.000 a 5.000; investigador (sabio), 5.000; obrero eléctrico, 900, etc. (todas las cifras, mensuales). Los observadores concluyen que el abanico de salarios se ha reducido considerablemente a partir de 1957, al elevarse los salarios de la base y mantenerse casi constantes los de grados superiores. El anexo V informa sobre los precios en alimentación, vestido, etc., y sobre su equivalente en francos nuevos (2 rublos igual a 1 NF; así, 1 kg. mantequilla, 25 rublos; una docena de huevos, 12 rublos; 1 litro de leche, 2,4 rublos, etc.). Se insiste, una vez más, que todos los datos se dan con muchas reservas. Las comparaciones de nivel de vida hay que hacerlas teniendo en cuenta que el «Plan Septenal» prevé un salario mínimo de 600 rublos al mes para 1963, pero que en 1 de enero de 1957 aún era de 400 rublos, con una jornada de trabajo de 41 horas por semana (pág. 94).

Son reveladores de una situación social especialmente curiosa los datos sobre el trabajo de la mujer (sector secundario en Rusia, 56 por 100, frente al 39 por 100 de Francia; sector terciario, más cómodo para la mujer, 44 y 61 por 100, respectivamente). Las mujeres representan el 74,9 por 100 de los médicos, el 70 por 100 de los profesores, el 54 por 100 de economistas-estadísticos, el 32 por 100 de juristas y el 28,4 por 100 de ingenieros. Son deprimentes los datos sobre higiene en las fábricas y poco esperanzadores los relativos al alcoholismo.

La formación de los trabajadores, su promoción profesional, etc., se deta-

Ilan en el capítulo V. La enseñanza técnica ocupa un lugar destacadísimo. El esfuerzo es, francamente, ambicioso. Se registra la prevención oficial contra los métodos psicotécnicos en la orientación profesional. El capítulo VI, sobre viviendas, alimentación, vestido, etc., registra observaciones ya conocidas: uniformidad, escasez, obras en las que predomina la cantidad sobre la calidad, etc. En Moscú, la norma es, por ejemplo, de 5 metros cuadrados por persona para la vivienda. Se apreció, en cambio, la superabundancia de medios para el deporte; de la televisión, en la capital; la afición a la lectura y a los discos (a precios muy favorecidos), y la organización del teatro; 34 salas en Moscú, de las cuales 6 especializadas para niños, mientras que es muy débil el número de salas de cine.

En resumen, pues, un libro interesante, como «Memoria de un Viaje», sin pretensiones doctrinales; muy útil como información.

E. BORRAJO

ARVON, Henri: *La philosophie du travail*. Presses Universitaires de France, París, 1961, 111 págs.

La obra en cuestión consta de seis capítulos y una indicación bibliográfica. Capítulo I. Prometeo y Hércules. II: La promoción del trabajo. III: La definición del trabajo. IV: La finalidad del trabajo. V: Las enajenaciones del trabajo. VI: La civilización del trabajo.

Capítulo I. Se intenta tomar a Prometeo y a Hércules como dos símbolos; Prometeo, símbolo de la técnica ciega, del *homo faber* dislocado, separado del *homo sapiens*. Hércules, símbolo de la espiritualidad en el trabajo, del trabajo elevado a un rango ético.

El mito de Prometeo encadenado por robar el fuego de los dioses es el paradigma del hombre que con su actividad intenta soliviantar el orden del cosmos. El mundo real, para la filosofía griega, no era sino el reflejo, infiel, pero reflejo a fin de cuentas, del mundo ideal, por lo que no había que intentar cambiarlo. Por lo tanto, los griegos rechazan el trabajo material como vil. Para ellos sólo son honrosas las ciencias del espíritu, que tratan de conocer el mundo ideal. Y estas mismas ideas, copiadas de los griegos, tuvieron los autores latinos.

El cristianismo cambia la base en que se sustentan estas ideas. El cosmos de los antiguos queda despojado de su autonomía por ser obra de Dios. Desaparece la religión que podríamos llamar naturalista. Desaparece la idea de

eternidad atribuída al cosmos. El trabajo manual es, además, el cumplimiento de una orden divina. Pero aunque cambia la base filosófica, no cambian por completo las ideas. La «vida contemplativa» sigue teniendo una valoración social muy elevada, de que carecen los trabajos manuales.

Arvon contempla la evolución de estas ideas a través del Renacimiento, que valoriza la conducta activa del hombre, en la filosofía de Descartes y en la de Hegel. Dice que hoy la técnica ha pasado a primer plano con respecto a las ciencias del espíritu, pero hay que «completar la liberación material que debemos a la técnica con una liberación espiritual»; hay que «hacer coincidir la acción sobre la Naturaleza con las exigencias de la conciencia interior»; esfuerzo «titánico» y esfuerzo «heroico» unidos. Porque Hércules realizó sus doce trabajos con un fin noble de sentido moral. Y no hay que olvidar que Hércules liberó a Prometeo al cabo de treinta años de encadenamiento, y Prometeo simboliza la ciega técnica.

Capítulo II. Señala el autor que el artesano, el campesino, trabajador de otro tiempo, están unidos a la Naturaleza, sobre la cual actúan. Ahora el hombre, en general, puede que, debido al avance técnico, se encuentre aislado a la vez de la Naturaleza y del mundo técnico. Tomando como punto de vista el trabajo, el pensamiento moderno se encuentra con la situación concreta del hombre; en el trabajo se descubre el sentido humano del mundo técnico.

El autor señala que con la revolución industrial se acentúa la promoción del trabajo (Adam Smith: «La riqueza de una nación la produce el trabajo»), pero hace notar cómo la valoración del trabajo es una simple valoración económica y se hace a costa de la libertad del hombre. Luego pasa revista a la filosofía alemana, cuya conquista fue el concepto de la *praxis*, actividad creadora que, reuniendo el sujeto y el objeto en una continua interacción, los lleva hacia una perfección cada vez más grande. Kant decía que las pasiones del hombre hacen progresar a la Humanidad. Fichte, idealista, tiene también un concepto de la *praxis*, así como Hegel, quien señala la repercusión social del maquinismo, y dice que con él no se disminuye la cantidad de trabajo (actividad) que cada hombre individualmente considerado debe llevar a cabo, y que con el maquinismo incluso disminuye el trabajo de contenido humano, de valor, y se hace opresor del hombre. Por eso, la *praxis* hegeliana es la actividad práctica humana elevada al nivel de una actividad espiritual.

Marx eleva al máximo el valor del trabajo y su enajenación la considera como una necesidad del accidente que es el capitalismo, necesario, por otra parte, para acrecer la fuerza productora del hombre.

Capítulo III. En él Arvon marca el peligro que ha entrado con el maquinismo, la industrialización y la producción en serie, puesto que a aquel ar-

tesanado en que la persona que concebía la idea era la misma que quien la ponía en práctica, se le ha sustituido por una separación entre el elemento director y el ejecutor, con lo que el trabajo productor se desespiritualiza. Pero precisamente esta revolución en la producción libera al hombre, puesto que hace que las máquinas le sustituyan en las labores inferiores y él pueda quedar por encima de ellas.

Capítulo IV. Se hace aquí una diferenciación entre el hombre y el animal. Este está más adaptado al medio ambiente que el hombre. El hombre, cuyo cerebro está desproporcionado con respecto al cuerpo, no se adapta bien al medio ambiente, por lo que tiene que transformarlo mediante el trabajo. Pero las necesidades y los deseos del hombre no son súbitos e inmediatamente satisfechos como los del animal, sino que son pensados, reflexionados. Por eso, el hombre mismo *se crea* necesidades. Por eso, actualmente, la mayor parte de los útiles de que el hombre se sirve no valen para actuar directamente sobre la Naturaleza y satisfacer necesidades, sino para actuar sobre otros instrumentos. El hombre se sirve de la técnica para progresar a ritmo acelerado, sin servirse directamente de la ciencia abstracta y sin comprometer su espíritu en la tarea. La técnica une a los pueblos, crea necesidades idénticas e idéntico modo de satisfacerlas mediante el trabajo. Así, hoy, el trabajo une a los hombres.

Capítulo V. En este capítulo se muestra cómo la máquina ha llegado a esclavizar al hombre, cómo el hombre se convierte en esclavo de la técnica que él mismo ha creado. El trabajo pierde dignidad cuando un hombre tiene que dar simplemente la vuelta a la manivela de una máquina, convirtiéndose a su vez en una simple pieza en el proceso de producción, que, además, desconoce. Pero tal vez esto se deba a una falta de sincronización entre el mundo de la técnica y el mundo del espíritu. El mundo del espíritu se ha quedado atrás y es preciso forzar su marcha.

Capítulo VI. El hombre se libera de la máquina cuando se convierte en su supervisor. Además, se trata de que la «especialización», la división del trabajo no llegue a extremos absurdos como a los que llegó en algunos momentos, países y trabajos. La nuestra no se trata ya de la «civilización del trabajo», sino de la civilización *des loisirs*, es decir, del tiempo libre; pero ese tiempo de libre disponibilidad se empleará en actividades «de evasión» (espectáculos de masas, furor en las diversiones, libertad en las pasiones, etc.) cuando el trabajo sea monótono, inhumano, absurdo y haya producido la alienación del hombre. Pero si el trabajo tiene un contenido espiritual, como expansión de la personalidad del hombre, entonces el *loisir* se empleará en actividades instructivas, formativas, que sirvan de alimento al espíritu. Y en-

tonces serán útiles esas reducciones del horario laboral que se van consiguiendo en los países industrialmente más avanzados.

* * *

La obra de Arvon es una obra puramente filosófica. Contiene una somera historia de la filosofía del trabajo, de la actividad transformadora del hombre, con unas ideas del autor no demasiado perfiladas. Parece ser que las ambiciones del autor al escribir esta pequeña obra no han sido muy grandes. La utilidad que puede reportar para un estudiante de Derecho del Trabajo es muy relativa, aunque ciertamente pueda tener importancia para el estudiante en cuanto hombre. Por otra parte, es innegable que se trata de una obra muy sugestiva, de fácil lectura, excepto cuando el autor hace una síntesis de la filosofía clásica alemana con respecto al trabajo, y esto seguramente debido al casi desconocimiento de la filosofía alemana por parte del estudiante medio de una Facultad de Derecho.

ANTONIO IZQUIERDO ROZALÉN

BRADLEY, Philip D. (editor): *The Public Stake in Union Power*. Charlottesville, University of Virginia Press, 1959; X + 382 págs.

Como notas generales más características de los dieciséis trabajos recopilados en el presente libro, pueden darse las tres siguientes:

1. Se trata de trabajos fundamentalmente económicos; el tipo de interés del público en el poder de los sindicatos, que se analiza, es el que éstos pueden tener sobre los precios de la mano de obra y, consiguientemente, sobre el nivel general de precios.

2. La falta de seguridad y la contradicción que se aprecia en cuanto a las conclusiones a que se llega sobre precisamente estos temas económicos; en algún caso se nos dice, no sabemos si con exactitud, aunque sí con gran candidez, que «no existe en la actualidad ninguna doctrina —económica— sobre los salarios que tenga aceptación general» (J. M. Clark: *Wage Theory in an Age of Organized Labor*); ¡hasta en verso!: «Lo que se podría decir sobre los salarios; Llenaría cientos de páginas; Sólo existe una dificultad; Que no estamos de acuerdo en que decir» (cit. de K. E. Boulding).

3. Su tendencia, por calificarla de algún modo, es decididamente anti-sindical; monótonamente aparece la afirmación de que los sindicatos ejercitan un poder monopolístico que necesita ser coartado o limitado, y que su

presión sobre los salarios es decididamente inflacionaria, especialmente en cuanto se produce a través de convenios colectivos nacionales, de donde sale la nueva recomendación de que deben romperse las grandes unidades de contratación, quizá para volver a un sistema de sindicalismo por empresas.

Un tema dominante a lo largo de los estudios, en conexión con el de los salarios, es el de la inflación; o, para ser más precisos, el del especial tipo de inflación característico de algunas naciones, y desde luego de los Estados Unidos en la postguerra, especialmente a partir de 1950. Mientras que la inflación clásica presentaba como hecho básico un exceso de la demanda sobre la oferta causante del aumento de los precios, y presuponia, «por definición...», la utilización al pleno o casi al pleno de la capacidad productiva del país» (John R. Meyer: *Wage, Price, and National Income Relationships*), o cuando menos en tal forma había sido tradicionalmente interpretada, lo que caracteriza el nuevo tipo de inflación es que «no es tanto la presión de la demanda como la presión de los precios de costo de los elementos componentes de la oferta la responsable del movimiento alcista de los precios» (William Fellner: *Demand Inflation, Cost Inflation and Collective Bargaining*). La distinción resulta ser de extremada importancia, por cuanto, a lo que parece, y en la medida en que es discernible un principio de acuerdo entre los autores, los remedios económicos son distintos. Concretamente, en este tipo nuevo de inflación toda acción que tienda a la reducción de la demanda es dudoso que tenga el efecto pensado y, en cambio, parece seguro que ha de producir una reducción en el nivel de empleo, agravando así la situación, puesto que entre las capacidades productivas no utilizadas al pleno se cuentan desde luego los recursos humanos, lo que quiere decir que ya existe una cantidad apreciable de paro forzoso. Porque justamente éste es el síntoma más característico del tipo de inflación de que se está hablando: precios ascendentes, industria en subproducción y paro forzoso considerable, estabilizado o creciente.

Como afirmación explícita en bastantes de los trabajos, o como hecho conocido o notorio sobre el que ni siquiera es necesario reflexionar, aparece continuamente el de que la renta nacional en general, y el nivel que de ella se destina a salarios en particular, no puede crecer en forma alguna sino a través de aumentos reales de la productividad; «la porción de renta nacional que se destina a salarios está sujeta a límites económicos definidos; la suma de las porciones en que la renta nacional se divide no puede exceder de su total, y el total depende de la productividad real» (Clark: *Loc. cit.*).

Y, en cualquier caso, se nos instruye de que la manipulación sobre los salarios no suele ser un procedimiento ni eficaz ni flexible para estabilizar una economía; ni posiblemente para salir de una deflación, en cuyo supuesto puede ser económicamente más recomendable, aparte de que además sea social-

mente más deseable conceder o aumentar subsidios de paro forzoso que no aumentar los salarios de quienes tienen trabajo.

En definitiva, la conclusión a la que se llega, más que tal, es una hipótesis de trabajo o una llamada de atención respecto de la política de salarios; por lo pronto debe abandonarse la que se llama «ilusión monetaria», automáticamente traducida en aumento de precios inflacionario y sólo favorable para el grupo «que coge al resto de la población por sorpresa». Pero, además, debe tenerse en cuenta de que si de un lado los salarios son fuentes de consumo para sus titulares y, como tales, factor de la demanda de bienes y servicios, de otro lado son un elemento de coste de los propios bienes y servicios. Con lo que una subida, por su efecto en ambos lados de la situación de mercado, si no se corresponde con un aumento de la productividad real, es sencillamente inflacionario y se autoanula a través de la propia inflación. «Si los salarios suben más deprisa que la productividad general, forzosamente o suben los precios o se genera paro forzoso, y en ambos casos la economía como un todo y los asalariados como parte de ella, sufren las consecuencias» (Gottfried Haberler: *Wage Policy and Inflation*); de nuevo en verso —y ciertamente es una sorpresa el constatar estas aficiones poéticas de los economistas—: «Todos o casi todos estamos de acuerdo; Si los salarios suben el 10 por cien; Ponen esta alternativa a la nación; O paro forzoso o inflación» (citado en David McCord Wright: *Regulating Unions*).

La conexión de todos estos temas con el sindical en ocasiones aparece próxima, y en otras no tanto; pero, según decíamos más arriba, la conclusión siempre parece ser la misma; «el problema inmediato y urgente es reducir el poder sindical» (Edward H. Charberlin: *Labor Union Power and the Public Interest*), cuando no se utilizan expresiones mucho más violentas.

Con las prevenciones e indicaciones que quedan hechas, la lectura del libro es de un extremado interés; y una prueba más del bajo nivel actual de popularidad de los sindicatos en los Estados Unidos.

M. ALONSO OLEA

CABRERA BAZÁN, José: *La novación ilícita del contrato de trabajo*. Instituto García Oviedo. Sevilla, 1963.

De los libros recién aparecidos se suele decir que vienen a llenar un importante vacío bibliográfico. Con ello se quiere significar o que el libro se enfrenta con temas inéditos, o que, aun tratando viejos temas, lo hace desde perspectivas originales.

La novación ilícita del contrato de trabajo viene a llenar, en uno y otro sentido, un gran vacío de nuestra literatura jurídico-laboral. Se trata de una obra que aborda un tema prácticamente ignorado en los estudios de Derecho del Trabajo, y, sobre esta primaria novedad, se trata de un libro de muy original y vigorosa construcción.

Los conceptos laborales de novación y de ilicitud se hacen derivar, lógicamente, de sus antecedentes civiles; el autor tiene el acierto de enunciar escuetamente, en cuanto puros puntos de partida, las nociones básicas civiles, sin detenerse en ellas con morosidad. El tema o temas cardinales de la obra son abordados, en consecuencia, derechamente, a través de una exposición clara, simple y rigurosa.

El estudio se centra especialmente en la novación modificativa, estimándose que es en ella, y no en la extintiva, donde se desenvuelve en puridad la técnica novatoria. Con apoyo en la doctrina científica y jurisprudencial, Cabrera Bazán señala cómo la novación laboral por excelencia es la puramente modificativa, y cómo, en un último análisis, las ideas de extinción y novación resultan difícilmente conciliables.

El concepto *novación* viene calificado, en cuanto objeto del estudio que se comenta, por la nota de la *ilicitud*, a saber, «la intención y finalidad fraudulenta perseguida por una de las partes del contrato y el resultado dañoso en que se concreta, soportado por la otra parte». La noción de ilicitud queda de este modo básicamente apoyada en el concepto de fraude, entendido en su acepción más amplia.

Planteado el tema y centrados con precisión su objeto y límites, se someten a análisis, por separado, las figuras de la novación subjetiva y de la novación objetiva.

Con relación a la primera de ellas, el autor considera dos modalidades: la sustitución del trabajador, supuesto que estima improbable dada la condición personalísima de su prestación, y que, más que una mutación novatoria, motiva una radical extinción del contrato, y la sustitución del empresario. Sobre este supuesto, el autor analiza la doctrina contenida en el artículo 79 de la L. C. T., poniéndola en conexión con la figura de la novación ilícita; en este sentido, *la ilicitud de la novación no consiste más que en la adopción de medidas que impidan la expresada continuidad querida por el ordenamiento*. Esta exoneración de responsabilidad del empresario sucesor, evitando la subrogación legal preceptuada en la L. C. T., ha intentado corregirse a través de un doble principio: la exigencia de que las transmisiones de industria sean voluntarias y la exigencia de que exista continuidad en la explotación.

Una aplicación estricta del primero de estos requisitos constituye, sin duda, un cauce favorable a la novación ilícita, en cuanto que toda sucesión de

industria no voluntaria —así, la venta judicial forzosa— extingue los derechos contractuales de los trabajadores. «En efecto, bastará simular la existencia de un crédito sobre la industria o contra el empresario, para eludir, mediante la ejecución del mismo y subsiguientes trámites procesales hasta la adjudicación por subasta, las cargas laborales representadas por un personal vinculado a la empresa por una larga relación de trabajo.» En último término, y como vía para incluir en el supuesto del artículo 79 el mayor número posible de cesiones de industria, hay que reconocer que la voluntad juega siempre, según la expresión de Rodríguez-Piñero, por parte del adquirente.

Con relación al segundo principio —el de continuidad en la explotación industrial—, se estudian por separado los supuestos de sustitución del empresario persona física por otro de igual naturaleza, sustitución del empresario persona jurídica por otro de igual naturaleza y sustitución del empresario persona física por persona jurídica.

El autor se detiene especialmente en los problemas que plantea la transmisión de industria, llegando a la conclusión de que los derechos de los trabajadores deberían gravar el patrimonio empresarial como derechos reales de goce o garantía, transmisibles junto con la propiedad de la empresa. Con ello quedarían reducidas al máximo las posibilidades de cesiones fraudulentas hechas sin otro propósito que el de encubrir la extinción de relaciones laborales. Muy interesante es, en este sentido, la cita que se hace del art. 39, 6.º del proyecto de L. C. T. elaborado por la Comisión de Ordenación Social del Instituto de Estudios Políticos: «Si se probare que la sucesión se ha realizado para defraudar los derechos de los trabajadores, o extinguir los contratos de trabajo, el empresario sucedido responderá, solidariamente con el sucesor, de todas las obligaciones, daños, perjuicios e indemnizaciones que se decreten, incluidas, en su caso, las de despido.»

Tras el estudio de los supuestos que plantea la novación subjetiva, se somete a análisis la novación objetiva, entendida como la modificación de aquellas condiciones principales del contrato de trabajo que constituyen su objeto, con permanencia inmutable del vínculo causal de la obligación contractual. La novación objetiva, distinta del *jus variandi*, tiene por materia las prestaciones laborales, que, si bien son inalterables en su esencia, pueden modificarse en sus accidentes. A juicio de Cabrera Bazán, las modificaciones introducidas en la concreta actividad laboral de que se trate no constituyen auténtica novación objetiva, sino extinción de la primitiva obligación o ejercicio del *jus variandi*. Por el contrario, el supuesto de alteración de la prestación retributiva entra de lleno en la figura de la novación.

Dentro del género novación objetiva, se distinguen dos grandes especies: la modificación de las condiciones colectivas de trabajo por cambio de la nor-

mativa reguladora, y la modificación de las condiciones de la relación individual de trabajo.

La primera de estas modalidades de novación comprende, a su vez, un doble tipo de figuras novatorias: la de que el autor llama modificación no derogatoria de las normas aplicables (señaladamente, los supuestos de concurrencia y coexistencia de normas), y lo que llama modificación derogatoria (esto es, sustitución y refundición de normas).

En todo caso, la licitud de la novación viene a depender de la observancia de los principios de norma más favorable y de respeto de los derechos adquiridos; en el supuesto de la novación derogatoria, si la norma presuntamente derogada es más favorable que la derogante, prevalece sobre ésta; lo propio ocurre con los derechos adquiridos, que necesariamente han de quedar a salvo de cualquier posible novación derogatoria.

La modificación de las condiciones de la relación individual de trabajo, segunda de las dos grandes especies en que se bifurca la novación objetiva, comprende dos distintos supuestos: el de los cambios en la situación del trabajador en el seno de la empresa (básicamente, los ascensos), y el de la compensación de remuneraciones reglamentarias mediante «mejoras voluntarias». Ambos supuestos son examinados en su dimensión general y, más concretamente, en conexión con el tema de la novación ilícita: el ascenso puede ser utilizado fraudulentamente como medio para evitar la acumulación de períodos computables en forma de aumentos salariales reglamentarios, quedando la antigüedad de servicio fraccionada; por lo que se refiere a la compensación de remuneraciones reglamentarias mediante «mejoras voluntarias», el fraude se concreta en la sustitución de partidas retributivas rigurosamente reglamentarias por gratificaciones voluntarias, con muy graves repercusiones sobre los derechos de seguridad social del trabajador, al girar el montante de la mayoría de las prestaciones económicas sobre el llamado salario base de cotización.

La novación ilícita a través de la técnica del ascenso puede ser impedida mediante la consolidación de los derechos retributivos derivados de la antigüedad (trienios, quinquenios, etc.). Por lo que respecta a la sustitución de partidas retributivas reglamentarias por mejoras graciabiles, sólo hipotéticamente cabe incluir la figura en la novación ilícita; de hecho el fraude queda, en esta esfera, condenado a una inviabilidad absoluta».

ALFREDO MONTOYA MELGAR

GÓMEZ DE ARANDA, Luis: *Justicia cristiana en el mundo*. Zaragoza, 1962.

Gómez de Aranda clausuró un ciclo de conferencias de la Organización Sindical de Zaragoza, sobre la *Mater et Magistra*, con una lección bajo el tema «Justicia cristiana en el mundo».

Recuerda el autor las siguientes frases de *L'Osservatore Romano*: «Los trabajadores españoles, juntamente con sus dirigentes, repudiando toda teoría errónea y engañadora, quieren hacer, de la doctrina contenida y confirmada en la Encíclica *Mater et Magistra*, que busca la unidad y la paz en el mundo del trabajo, su medio exclusivo de acción sindical.»

Glosa la parte de la Encíclica dedicada a las exigencias de justicia en las relaciones entre naciones de grado diverso de desarrollo económico, que proporciona directrices para apaciguar esta nueva y grave forma de la cuestión social, «la cuestión social internacional».

Afirma que la justicia social exige la implantación de una democracia social que asegure a todos la justa participación, no sólo en los bienes materiales, sino también en los bienes del espíritu, de la cultura y del poder.

Los motivos del traslado de la cuestión social del plano interno al internacional, son claros y los enuncia Gómez de Aranda en la siguiente forma: 1.º, el apaciguamiento de la cuestión social en el interior de los países ricos, por una prosperidad general en ellos; 2.º, el contraste entre la situación próspera y los países depauperados; 3.º, esa diferencia entre países ricos y pobres ha existido siempre, pero ahora se ha tomado conciencia del problema por una serie de razones, pero fundamentalmente porque, debido al progreso de las comunicaciones y de la técnica, el mundo se ha quedado pequeño y todos somos ya como ciudadanos de este mundo.

Analiza el fenómeno de la superación de las crisis cíclicas, según la referencia de la *Mater et Magistra*: «Hoy el progreso de los conocimientos científicos y de las técnicas de producción ofrece a los poderes públicos mayores posibilidades concretas... de contener las oscilaciones en el sucederse de las situaciones económicas, y de afrontar con esperanzas de resultados positivos, los fenómenos de la desocupación de las masas.»

Estudia el problema «del hambre del mundo» y de la ayuda que presta Occidente a esta situación trágica. Siguiendo a la *Mater et Magistra*, recuerda el deber de prestar una ayuda de emergencia a los indigentes y a los hambrientos, y que estas ayudas de emergencia, aunque respondan a un deber de humanidad y de justicia, no bastan para eliminar y ni siquiera aminorar, las causas que en un considerable número de comunidades políticas determinan un estado permanente de indigencia, de miseria o de hambre.

Se hace precisa una cooperación científica, técnica y financiera para iniciar y acelerar el desarrollo económico con criterios y métodos modernos.

Esto supone una solidaridad mundial, pero «es indispensable que la cooperación se preste, con el más sincero desinterés político», como pide Juan XXIII.

Gómez de Aranda dice que todo esto pasa porque de verdad el hombre no respeta al hombre y porque no se fundamentan las relaciones humanas sobre auténticas bases de justicia y de caridad. Termina el autor afirmando que la *Mater et Magistra* es un arsenal de ideas, pero también un arsenal de caridad y de amor.

MIGUEL FAGOAGA

HOFFNER, Joseph: *Problemas éticos de la época industrial*. Editorial Rialp. Págs. 255, diciembre 1962.

En la primera parte dedicada a «la técnica y la jerarquía de los valores», sostiene Höffner tres tesis fundamentales respecto al progreso técnico y al progreso humano: 1.ª) El mandato divino al hombre de someter la tierra contiene implícitamente la tarea de realizar el progreso técnico; 2.ª) El progreso técnico no sirve al progreso humano sino en la medida en que respeta el orden de los valores; de lo contrario aumentarán la desintegración y desorganización de la familia, los peligros de accidente y muerte antes desconocidos y la mecanización del trabajo en lo que éste tiene de deshumanizador; de ahí, la 3.ª) tesis: La apostasía del orden moral hace de la técnica un poderoso enemigo del género humano, porque en el fondo el problema de la técnica moderna es un problema religioso y moral. Tal punto de partida puede llevarnos a la sospecha de que estamos ante una teorización que, sin embargo, se desvirtúa inmediatamente.

La automatización no significa una segunda revolución industrial, sino una transformación más o menos continuada que se impone en las industrias que exigen finura y precisión, mayor higiene, escasez o carestía de mano de obra y da lugar a numerosos problemas político-sociales y a arduas interrogantes morales en lo que atañe al lugar y modo de trabajo, al número y calificación de los trabajadores y a las responsabilidades humanas acrecidas cuanto mayor sea el poderío de la técnica. Es ciertamente falso atribuir a la técnica y a la automatización el materialismo práctico del cual únicamente el hombre puede ser responsable.

El hombre y el trabajo en la era industrial, pese a la glorificación ideológica de este último, son fuente de preocupación, porque paradójicamente el hom-

bre siente un alarmante disgusto en su labor atribuible a la racionalización técnica del trabajo en la estructura jerárquica de la Empresa y en la compensación en forma de salario. No se debe sólo a la aplicación del principio racional, sino a la preponderancia de la técnica industrial sobre la psicología. La cuestión exige un juicio imparcial y justo, pues el pasado no puede interpretarse como una época ideal, la sensibilidad de los hombres a la monotonía y a la fatiga no es igual en todos y la racionalización no tiene por qué destruir al hombre. Por el contrario, debe contribuir a que la Empresa sea para el trabajador un espacio vital donde realice su misión con íntima convicción. La racionalización entendida así procurará al hombre un lugar, un horario y unos útiles de trabajo adaptados a su naturaleza fisiológico-espiritual. Por otra parte, la dureza e inflexibilidad económicas y políticas de nuestro tiempo impedirán a muchos hombres encontrar el lugar que corresponde a sus inclinaciones y capacidades, lo cual, en el terreno individual, da lugar a una vuelta neta al sentido del trabajo-expiación, y en el colectivo a planteamientos político-sociales y de seguridad social.

Se tenga o no fe es un dato con el que hay que contar: *la revolución técnica y la civilización moderna* condicionada por la misma producen en todas partes «crisis religiosas», con trascendencia político-social: Europa, América, Australia, Japón, China, India, Africa. Estas crisis religiosas llevan consigo otras crisis menores como la disminución de la natalidad, la disolución familiar, la decadencia de la vida familiar y la pérdida de las tradiciones. Por ello, Höffner descubre tres rasgos fundamentaes en la civilización moderna: el modo de pensar racionalista, extrañío ante lo religioso y sobrenatural; el menosprecio de los lazos y arraigos naturales del hombre a una existencia orientada de modo muy pronunciado al disfrute material de la vida. En medio de tal situación, dos tipos de *élite* conservan su independendencia espiritual: la una, encerrada en el «arca», y la otra, que trata de seguir la «ley de la levadura». Con cierto pesimismo, el autor sostiene la autenticidad de las prominencias cristianas, las cuales, no obstante, en lugar de ser «sal de la tierra, se convierten en emigrantes».

La segunda parte, dedicada por el autor a la *autorresponsabilidad y a los seguros sociales*, comienza analizando las funciones de la propiedad en la sociedad moderna: garantía de la libertad y de la dignidad humana y distribución de competencias y de responsabilidades dentro de la economía para afirmar seguidamente que dichas funciones están en crisis. La mayoría de los hombres no llegan a adquirir la sunficiente propiedad para garantizar su dignidad y libertad e incluso se puede ser propietario sin que las responsabilidades se ejerzan y distribuyan de modo claro y proporcional. Así sucede con la legislación de los accionistas en muchos países. El gran significado político-social,

atribuido a la propiedad privada, obliga a tratar el tema de la renovación y reforzamiento de sus funciones. La propiedad privada de los medios de producción comporta cierto poder social sobre los trabajadores de las Empresas, pero conviene no olvidar que, aun cuando los trabajadores fueran propietarios de la Empresa, deberían seguir las instrucciones de un director. No parece que pueda conseguirse la eficiencia sin poner en juego el principio de unidad de dirección. Si referimos este poder social de los empresarios a su facultad de determinar las condiciones de vida del trabajador y de sus familiares, encontraremos la justificación y los principios por los que ha de regirse no en la «propiedad», sino en el «trabajo conjunto, en una obra común». De todas formas —añade— esto no puede llevarnos a una separación o alabanza indiscriminada de la función directiva, porque la propiedad sigue soportando el riesgo. No debe preconizarse sin más la institucionalización de los «manager», y sí, en cambio, debe robustecerse la posición jurídico-social de los accionistas.

No ha de promoverse tampoco un igualitarismo o nivelación social de la propiedad, pues los distintos y aun los caudalosos capitales ganados conforme a derecho no son ningún crimen, aunque estén condicionados socialmente. Sí, en cambio, deben promoverse y facilitarse las seis siguientes clases de propiedad: 1.ª) el sueldo o jornal; 2.ª) enseres, mobiliario y similares; 3.ª) cuentas corrientes, títulos-valores y seguros privados; 4.ª) el derecho a los seguros sociales; 5.ª) la vivienda propia, de suma importancia político-social; 6.ª) la participación en la formación de capital económico. Todas estas formas lograrán adhesión social al sistema económico que las proporcione.

La doctrina social cristiana no exige que *toda* la propiedad sea privada —así comienza Höffner el capítulo dedicado a la socialización—, porque el Estado, los municipios y demás entidades pueden y deben tener propiedad. La socialización posee un sentido negativo y positivo distintos según los diversos sistemas. La doctrina social de la Iglesia afirma que una total socialización de los medios de producción contradice el concepto cristiano de la propiedad y es rechazable, mientras que la socialización parcial es lícita siempre que se cumplan tres condiciones: 1.ª) que sea realmente exigida por el bien común; 2.ª) que no sobrevengán perjuicios superiores a las ventajas esperadas; 3.ª) que se compensen justa y equitativamente todos los poseedores de los bienes a expropiar.

El enfoque ético de los principios tributarios parece abandonar la tendencia penalista. Para el autor, «el presupuesto de toda política fiscal sana es la recta interpretación del orden de la propiedad y el del Estado». «En un momento de dificultades, un elevado nivel fiscal no significa de suyo un apartamiento fundamental del régimen de propiedad privada». «Los impuestos cumplen su función de nivelación cuando son efectivamente soportados por aquellos que

el legislador —en su justa valoración de las relaciones sociales— ha determinado como contribuyente». «La obligación de los impuestos —aquí cita a Hamm, Kehl, Nell-Breuning, Saedler, Veit, Wirz, Ermecke— es un deber de conciencia, según los principios de la moral cristiana». Se llega a postular al final del capítulo que unos de los más importantes fines político-sociales de una futura reforma fiscal debe consistir en la mayor ampliación posible de la iniciativa económico-privada y de la responsabilidad personal.

Como *punto de partida para una nueva política social* piensa el autor en uno de los problemas más importantes y difíciles de la época industrial venidera: la Seguridad Social, cuya idea cambia a través de los tiempos y se concreta de una forma especial por cierto temor a la clase obrera organizada y alguna suerte de remordimiento de la sociedad burguesa. Desde Guillermo I y Bismarck hemos de constatar cinco hechos y seis causas de la difusión de la idea del seguro social. He aquí los hechos: cambio de la estructura demográfica en cuanto a edades, población activa, etc.; los trabajadores dependientes han crecido constantemente; hay más «débiles económicos» que los trabajadores dependientes; disminuciones de la capacidad productiva debida a causas involuntarias ajenas a la edad —incapacidades, accidentes—; la seguridad ha llegado a ser ayuda de la totalidad a la casi totalidad de la población. Las causas de la difusión de la idea del seguro han sido: las inflaciones y su secuela, las guerras mundiales, las crisis económicas generales, la consistencia de los organismos creados para la realización del seguro social, la preferencia generalizada del valor seguridad sobre el ejercicio de la libertad y la sobreestimación de la previsión. Los principios fundamentales para la ordenación de la reforma del seguro social son el de subsidiariedad y el de solidaridad. Vinculados al primero de ellos existen los principios de la autoayuda, de autorresponsabilidad y ayuda para la autoayuda, mientras que, como derivación y consecuencia del principio de solidaridad se nos ofrecen los principios de aseguración, previsión e indemnización, cuya exposición y aplicación consigue sencillez refiriéndolos a la situación alemana con valor de generalización.

La tercera y última parte del libro está dedicada por el autor al *Estado y los grupos sociales*. De las consideraciones iniciales se deducen, como triple exigencia: la disposición de sentir responsabilidad para con el Estado, a ver en él al custodio supremo de todo el pueblo y no un medio para la imposición de intereses particulares —lo cual implica la disposición por parte de los grupos de intereses al no considerar al Estado como simple medio de imponer sus propios intereses—, y, en suma, el cumplimiento fiel de las obligaciones concretas como ciudadano. Höffner afirma que «todo ciudadano debería ser portador del espíritu del verdadero político». En lo que toca al responsable de la comunidad impone con el Aquinate el deber de «contemplar y reconstruir en su

mente de modo arquitectónico y creador, como un artista, la imagen del orden que se ha de realizar; solamente entonces puede adoptar las decisiones políticas con sentido pleno». La disposición del Estado ha de ser doble: por una parte, respeto ante los intangibles e inmutables valores y planes divinos, y por otra, la comprensión de las situaciones concretas de las relaciones sociales y económicas históricamente mudables.

¿Cómo deben comportarse los ciudadanos cuando se produce una degeneración criminal del poder estatal? O resistencia pasiva que individualmente puede colocarnos en situaciones sin vía media entre el heroísmo y el crimen —el autor es un alemán que vivió la época de Hitler—, y que, cuando es colectiva, sólo puede alcanzar éxito si una gran parte de la población se coloca marginalmente en actitud de «boicot» orientador del Gobierno. O en situaciones graves, resistencia activa siempre condicionada a que se trate de un «régimen omnimocorruptun» que haga imposible o inútil el recurso a una instancia superior, cuando la situación reemplazante responda al bien común y emplee sólo la fuerza necesaria para el reemplazo —que, según el autor, puede ser una huelga general—. Es necesario, además, obrar justificadamente en nombre de la comunidad y tener una seguridad razonablemente fundada en que el movimiento sea eficaz, pues si hay que excluir toda probabilidad de éxito es preciso sobrellevar la tiranía «y recurrir» «ad regem omniun, Deun». *Los grupos de presión en la sociedad moderna* (interessentengruppen) se caracterizan por su exclusiva o predominante orientación económica, por su tendencia a ejercer presión, por no estar organizados o integrados jurídicamente en la constitución de los países, por reconocer —aun cuando no descuiden en modo alguno la defensa de sus intereses particulares— programáticamente y aun de hecho como norma rectora el bien común, por tener como orientación general no la lucha de ellos entre sí, sino la de defenderse de y utilizar al Estado. El autor demuestra que algunos estudiosos confunden por sistema a las asociaciones religiosas con los «pressure groups». Seguidamente estudia las relaciones de los grupos de presión entre sí. Este pluralismo no es meramente negativo. Los grupos de presión se constituyen para defensa del ciudadano ante el Estado; formulan los intereses comunes con gran claridad; facilitan expertos a la comunidad, y crean formas plausibles de autoadministración. Ello, no obstante, debieran tomarse las medidas que garantizaran —dice el autor— la formación de la voluntad democrática, dándose a conocer al público los fines y métodos de las asociaciones, cooperando los partidos políticos en cuanto llevase a una integración de la pluralidad de fuerzas. La doctrina social cristiana, por su parte, debería esforzarse más que hasta el presente en proponer una ética de las asociaciones y de los jefes de grupo.

La ética del empresario —porque su profesión se mueve dentro del ám-

bito de la economía— impone un estudio de gran responsabilidad. En cualquier caso, lo típicamente empresarial no es el riesgo ni el trabajo, sino la dirección. Por ello lo primero que pide la ética al empresario-director es que entienda su profesión sin mentalidad de rentista, poniendo en juego y auto-exigiéndose perfección de las cualidades netamente empresariales (iniciativa y capacidad, las cualidades creadoras de combinación, fantasía realista, olfato previsor del futuro desarrollo, talento coordinador y energía). La Empresa es una compleja unidad técnica, orientada al mercado, en el marco de la economía del Estado. La ética empresarial ha de tenerlo en cuenta y, además, imponer lo que Höffner llama servicialidad o espíritu de servicio al bien común y comunitario. El afán lucrativo ha de ser ennoblecido con el deseo de servir, creando una existencia segura a todos sus socios, un puesto de trabajo a todos sus colaboradores y, a ser posible, crear nuevos puestos de trabajo, practicando, además, la virtud de la magnificencia o inclinación a hacer grandes desembolsos económicos y vitales en obras nobles y grandiosas. El empresario evitará exclusividad, el ser exclusivamente y absorbidamente empresario, buscarse tiempo para servir a los valores de lo familiar, lo bello, lo religioso y lo santo, ocio grato, energía para librarse de la Empresa en beneficio de cosas más elevadas.

La artesanía en la sociedad industrializada —último capítulo—, sometida a la ley de la continua acomodación, está señalada por los cuatro rasgos de la profesión de artesano: independencia, trabajo completo e integrador, relaciones humanas específicas de los dedicados a ella y conciencia de gremio entre los artesanos. Los artesanos, junto con los trabajadores autónomos, forman un grupo social relativamente unido, consciente de su pertinencia y una de las más fuertes columnas de la clase media. La criteriología de este trabajo es sólida y sugestiva, aunque el libro se titule y sea de los llamados de «bolsillo».

JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ PÁRAMO

MANCINI, Giuseppe Federico: *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro*. Tomo I: *Individuazione della fattispecie. Il recesso ordinario*. Publicaciones del Seminario Jurídico de la Universidad de Bolonia. Giuffrè. Milano, 1962, 438 págs.

El primer problema que plantea el *recesso* en el ordenamiento jurídico italiano consiste en definir su esfera de aplicación, y en tal sentido la inicial preocupación del autor está constituida por la tendencia, dominante hoy en la doctrina, según la cual deben excluirse del ámbito del *recesso* todas las re-

laciones de origen pactado, en cuya extinción el acto no opera irretroactivamente.

Confluyen en dicha tendencia dos concepciones distintas del *recesso*: La que lo configura como acto que pone fin a una relación duradera en fase de ejecución, y la que lo admite también en la cesación unilateral de las relaciones que surgen de cualquier contrato, *dum adhuc integrae res sint*; y como la irretroactividad puede entenderse bien como falta de restitución de las atribuciones patrimoniales ya efectuadas, o bien como imposibilidad de proceder a restituciones cuando aún no ha habido prestación, el autor utiliza la fórmula «no opera irretroactivamente», articulada sobre una doble negación, para explicar cuanto hay de común en ambas concepciones.

La tesis según la cual sólo es *recesso* el acto extintivo de las relaciones de duración, representada en Italia sobre todo por Romano, constituye el resultado a que han llegado la jurisprudencia y la doctrina alemanas, al reelaborar los elementos que su sistema ofrece en materia de *recesso*, o mejor, en la terminología alemana, de *Kündigung* y de *Rücktritt*, palabras usadas con promiscuidad.

Los nombres, sin embargo, tienen una importancia relativa. Lo que importa es que el *recesso*, según tales puntos de vista, tiene como característica esencial su irretroactividad, y este dato, junto a la unilateralidad y a la extrajudicialidad de su realización, permite individualizarlo entre todos los demás actos con que se pone fin a algo jurídicamente relevante.

El hecho de que éste sea el punto de vista común, obliga a quien intenta estudiar la institución, evitando cualquier prejuicio, a partir desde la base y, por ello, a trastocar considerablemente el esquema de trabajo tradicionalmente seguido en las obras dedicadas a los fenómenos extintivos *latu senso*. Por ello, Mancini, en lugar de analizar primero el fundamento para terminar estudiando los efectos, se propone resolver el problema de sus efectos sobre la relación, antes de afrontar las cuestiones que se refieren a la *ratio* del *recesso*, a su naturaleza negocial, etc. «En verdad —escribe—, por mencionar sólo las dos manifestaciones principales del *recesso* en orden al problema de su fundamento, preguntarse si la extinción unilateral por motivo justo es una sanción o un remedio vinculado a los vicios de la causa, preguntarse si el *recesso ad nutum* es una manifestación del principio que prohíbe la perpetuidad de los vínculos obligatorios o se apoya en la fiduciariidad particularmente intensa de tales vínculos, es empresa poco productiva o, cuando menos, metodológicamente incorrecta, mientras se ignore el material que se tiene a disposición», es decir, si se pueden utilizar, en apoyo de las tesis, los correspondientes artículos del Código. Precisamente por ello dedica los dos pri-

meros capítulos de la obra que comentamos a recoger y sistematizar el material necesario para elaborar una teoría del *recesso*.

Este trabajo preparatorio tiene, según el autor, una importancia fundamental, por culpa de un legislador desordenado y de una doctrina apresurada. «La responsabilidad del primero se mide fácilmente, considerando que entre el Código civil, Código de la navegación y leyes especiales, hay por lo menos treinta artículos, correspondientes a una decena de relaciones contractuales, en las que un *recesso* se esconde tras los nombres más dispares. En cuanto a la segunda, su error está en haber hecho coincidir arbitrariamente los confines de la categoría con las únicas hipótesis en que el acto está desprovisto de todo efecto retroactivo; es decir, según ella, por un lado con los *recessi* de las relaciones de duración, y por otro, con los *recessi* de las relaciones no duraderas *re adhuc integra*.»

Pero como demuestra exhaustivamente Mancini, la retroactividad es palabra ambigua; en particular, la retroactividad obligatoria no es verdadera retroactividad, sino, por el contrario, un caso de no retroactividad, y por eso no vale para caracterizar una figura de forma autónoma respecto de las hipótesis en que esté privada de tal efecto.

Por ello, mientras combinando la terminología legal con las tesis doctrinales dominantes, habría que excluir del *recesso* los actos extintivos de numerosas e importantes relaciones —venta, mandato, depósito, mutuo, comodato, edición, renta perpetua— y, sobre todo, de los modernos herederos de la antigua *locatio operis* —contrata, transporte, obra—, que es para Mancini la exclusión más clamorosa, realiza él un certero análisis de esas hipótesis excluidas y rebautizadas por otros nombres por los escritores, y llega a la rigurosa fijación de todos los conceptos sustancialmente asimilables al *recesso*, lo que le permite entrar en la edificación de una teoría de tal institución.

A ello dedica los dos capítulos finales de los cuatro que tiene la obra, en los que individualiza la figura del *recesso* ordinario del art. 2.118 del Código civil. Tras algunas consideraciones de carácter general, estudia el modo de operar de las cautelas o límites temporales de tal *recesso*, y muy en particular el preaviso, optando en este punto por la tesis que le atribuye eficacia real.

Finalmente, después de pasar revista a la crisis que viene sufriendo el principio liberal de igualdad entre las partes en orden a la extinción de ciertas relaciones, y en particular de la relación de trabajo subordinado, afirma que nadie defiende hoy la inderogabilidad del art. 2.118, y que, en consecuencia de la regla del *recesso ad nutum* es meramente dispositiva. Por eso entra en el estudio de la disciplina restrictiva de dicho artículo impuesta por los Decretos legislativos núm. 1.011 y 1.019, de 14 de julio de 1960, en los que el Gobierno recogió los acuerdos interconfederales de 21 de abril y 18

de octubre de 1950, relativos a los despidos por reducción de personal y a los despidos individuales en la industria. Examinado el delicado problema de su constitucionalidad, el sistema que implantan, sus mutuas relaciones y su comparación con otras fórmulas occidentales, estudia también el artículo 14 del acuerdo interconfederal de 8 de mayo de 1953 sobre las comisiones internas, para precisar sus puntos de contacto y de divergencia con la disciplina de los despidos individuales.

El hecho de honrarnos con la amistad del profesor Mancini, que tan importantes consejos y orientaciones nos facilitó durante nuestros estudios en la Universidad de Bolonia, no puede impedir que hagamos honor a la justicia, afirmando que se trata de una obra decisiva, en la que el autor pone de relieve una vez más su conocimiento de la doctrina jurídico-laboral —conocimiento exhaustivo en los que se refiere a Italia y Alemania—, su profunda agudeza y su extraordinaria capacidad para enmarcar los problemas concretos en claras visiones de conjunto. También es justo decir que acaso no ha prestado la debida atención a algunas obras españolas, que ni siquiera cita, entre las fuentes bibliográficas. Lo cual no es, desde luego, obstáculo para que, como estudiosos españoles, agradezcamos su trascendental aportación y esperemos con particular interés el segundo volumen de la obra.

FERNANDO SUÁREZ GONZÁLEZ

STONE, Morris: *Labor-Management Contracts at Work. Analysis of Awards Reported by the American Arbitration Association*. Nueva York, Harper and Brothers, 1961; VIII - 307 págs.

Puede ser caracterizado este libro como un estudio de jurisprudencia.

Las decisiones que se analizan son las dictadas por árbitros designados por las partes, como consecuencia de pactos contenidos en convenios colectivos, con arreglo a los cuales sindicato y empresa se comprometen, supuesto que sea agotado infructuosamente un procedimiento previo conciliatorio, a someter la controversia a la decisión final y obligatoria para ambas de un árbitro.

Como quiera que los convenios colectivos tienden a comprender y a regular en toda su extensión la relación de trabajo, el ámbito abarcado por las decisiones es muy extenso; demostración de ello es justamente este libro, cuyos capítulos tienen por contenido las cuestiones normalmente derivadas de todo contrato de trabajo; he aquí las rúbricas:

Reducción de los días y de la jornada de trabajo y despidos a consecuencia de crisis; la antigüedad y la cualificación profesional, especialmente a

efectos de ascensos y traslados; la situación especial de los «mandos intermedios»; los derechos especiales de los enlaces sindicales; Fiestas recuperables y no recuperables y remuneraciones debidas por las mismas; Régimen de vacaciones, su duración, tiempo de disfrute, posibilidad de compensación a metálico y salarios durante las mismas; Horas extraordinarias y derechos respectivos del trabajador y del empresario en cuanto a ellas; Despidos disciplinarios (el capítulo más largo y más detenido, por cuanto es «el tipo de asunto que más frecuentemente se plantea en arbitraje») y por cuanto el análisis de las decisiones de los árbitros demuestra la existencia de un elevado porcentaje de casos en que aquéllas revocan los despidos y ordenan las correspondientes readmisiones, con o sin abono de los salarios dejados de percibir); Despidos por otras causas, tales como los que se producen durante el período de prueba, por ineptitud para el trabajo o por deficiencias físicas del trabajador; Sanciones distintas del despido.

Claramente se aprecia cómo el índice de temas reseñados podría ser perfectamente, en buena parte, el de un manual europeo continental de Derecho del Trabajo, en aquella de sus partes dedicada al estudio del contenido del contrato o relación de trabajo. Lo que quiere decir que entrar a estudiar el fondo del libro equivaldría a hacer una exposición del Derecho material norteamericano del trabajo, en aquella de sus zonas cubierta por convenios colectivos; pues la situación cambia por completo de signo cuando el empresario ha resistido la sindicación, supuesto en que el trabajador está sometido casi enteramente a las decisiones empresariales sin ningún derecho práctico ni efectivo.

Es curioso señalar cómo aparecen episódicamente —como no podía por menos de ocurrir— exactamente los mismos tipos de problemas que, por ejemplo, descubre el estudio de la realidad laboral española; así, se nos habla de las dificultades con que tropiezan los árbitros cuando tienen que decidir en vista de pruebas periciales médicas «ante el dilema de los dictámenes contradictorios» respecto de la situación del trabajador afectado; o de cómo «cuando durante largo tiempo los trabajadores han estado trabajando durante horas extraordinarias, tienden a considerar las remuneraciones obtenidas por las mismas como parte de su salario normal, con lo que se genera la correspondiente resistencia a la eliminación de las horas extra»; o cómo los árbitros mantienen, en general, la independencia de las jurisdicciones penal y laboral, esto es, de la jurisdicción penal y de su propia jurisdicción, si de tal puede hablarse, manteniendo que «un trabajador puede haber sido declarado no culpable de un delito y, sin embargo, haberse comportado de manera que justifique su despido, de acuerdo con el convenio colectivo», etc.; los ejemplos podrían multiplicarse indefinidamente.

En cambio, no dejan de aparecer líneas jurisprudenciales que difieren un tanto de las normales en nuestro país; así, la doctrina generalizada de que la antigüedad en la empresa decididamente constituye una circunstancia atenuante en el caso de adopción de medidas disciplinarias, el despido incluido, o el mucho valor que se otorga a la conducta condonatoria del empresario, de forma que si por éste se han estado tolerando actos sancionables, no puede en un determinado momento, en vista de una falta de análoga naturaleza, elegir una ocasión para hacer un escarmiento o sentar un precedente ejemplar para el futuro.

El libro está concentrado sobre la parte sustantiva o material de las decisiones, sin estudiar apenas sus muy importantes e interesantes aspectos procesales. El análisis que de las propias decisiones se hace no se caracteriza, ciertamente, ni por una extraordinaria finura jurídica ni por grandes preocupaciones sistemáticas; el valor de su lectura reside en la exposición de hechos, esto es, de los problemas que en la práctica han surgido y de la forma como los mismos han sido y están siendo resueltos. Y aunque insistentemente se nos diga que es difícil extraer líneas jurisprudenciales de las decisiones arbitrales, y que las mismas están íntimamente ligadas al convenio colectivo que en cada caso se trata de aplicar y de interpretar, lo cierto es que se aprecia un tratamiento uniforme de los temas y que, en cualquier caso, las discrepancias no son ni mayores ni más radicales de las que pueden sin dificultad observarse en cualquier sistema propio de jurisdicción laboral, el nuestro incluido. Y en cuanto a que el árbitro se limita a interpretar y aplicar el convenio, sin asumir funciones reguladoras ni normativas, no es sino un reflejo de la ilusión de que el juez se limita a aplicar el Derecho sin crearlo, lo que obviamente no es cierto.

MANUEL ALONSO OLEA

TRIPP, L. R.: *Labor Problems and Processes*. New York, 1961; 510 págs.

Dentro de la rúbrica *Labor problems*, L. R. Tripp estudia, siguiendo el patrón clásico en la literatura laboral anglosajona, una variada y miscelánea serie de cuestiones que tiene como punto de común referencia el hecho del trabajo por cuenta ajena. No se trata, pues, de un libro de carácter exclusivo, ni siquiera predominantemente jurídico, aunque tampoco puede decirse que constituya una obra propiamente sociológica. Tan alejado está de una investigación como la de Batt o Diamond, por referirnos a jusbolabralistas anglosajones de primer orden, como de una obra como la del sociólogo Caplow.

El propio Tripp se encarga, al prologar el libro, de aclarar cuáles son los

propósitos de éste: se trata de un estudio general, de una extraordinaria amplitud temática (y, necesariamente, de una media profundidad), en el que trata de ofrecerse en sus líneas sustanciales el dilatado panorama del trabajo, en sus aspectos histórico-económicos, políticos y jurídicos. El estudio, por otra parte, se centra en la realidad pretérita y presente del trabajo en Estados Unidos, con unas leves referencias adicionales a los movimientos laborales de otros países.

La materia del libro que comentamos se distribuye entre el estudio del movimiento laboral americano, el estudio de los problemas y características del mercado de trabajo, el del sistema legislativo laboral, con especiales y detenidas referencias al fenómeno de la contratación colectiva, además de otros análisis sobre salarios, seguridad social y política laboral.

El autor inicia su estudio describiendo los orígenes históricos de las primeras organizaciones sindicales, tan vinculados a la génesis del Derecho del Trabajo, señalando las vertientes tanto políticas como económicas de ésta. A la luz del fenómeno económico de la expansión del mercado se explican las aspiraciones de coalición y la necesidad creciente de superar las prohibiciones legales contra la *conspiracy*; como hitos importantes, la creación de numerosas organizaciones profesionales, a partir de la segunda mitad del siglo XIX. La A. F. L. y la figura de Samuel Gompers, con todo lo que representan en el sindicalismo norteamericano, así como la C. I. O., son también objeto de estudio, insistiéndose en las diferentes concepciones, no ya económicas o sociales, sino de filosofía política que opusieron, antes de su fusión, a las dos grandes federaciones sindicales americanas.

Junto a este análisis histórico, que culmina con la descripción de la *laboristic society* de nuestros días, se pasa revista, breve y sustanciosamente, al pensamiento laboral más cualificado: los Webb, Hoxie, Mitchell, Commons y Selig Perlman, entrándose en el estudio de interesantes cuestiones, como la célebre polémica Perlman-Cole sobre el sentido y las funciones del sindicato y la escuela de las Relaciones Humanas.

La segunda parte del libro se dedica al estudio de los problemas del mercado de trabajo, especialmente con relación a los que plantean los diversos tipos de desempleo, movilidad de la mano de obra (estableciendo una distinción entre *change from nonessential to essential jobs within the same labor market* y *substantial internal migrations from one location to another*). Las apreciaciones que sobre la conducta del trabajador y el empresario en el mercado de trabajo se hacen en esta parte son de un alto valor sociológico. Las referencias a los móviles de elección de empleo, o, en caso inverso, de disgusto por el trabajo y cambio de profesión, son también, dentro de su brevedad, interesantes. El mismo tratamiento sucinto, en el que lo esencial queda,

no obstante, consignado, se observa con relación al estudio de los problemas de dirección y productividad. Se insiste, en sentido mucho más elemental que que lo hacen, por ejemplo, Mooney o Barnard, en los principios de organización de la empresa, señalándose una vez más su estructura jerárquica piramidal. Los problemas de la dirección lineal y del *staff*, así como los procedimientos de información y control empresariales son también tocados por el autor.

La tercera parte de la obra se dedica al estudio del panorama legislativo laboral de los Estados Unidos. Se parte del hecho del intervencionismo estatal y de la reducción del primado de la autonomía de la voluntad, para concluir con una exposición de los diversos ámbitos en los que el Estado ha impuesto las normas de su política laboral. Se realiza un breve recorrido a través de la legislación sobre salarios mínimos, jornada, trabajo de mujeres y menores, inspección del trabajo, etc., terminando con una referencia a la *Labor-Management Relations Act* de 1947, y a la *Labor-Management Reporting and Disclosure Act* de 1959.

El estudio de los convenios colectivos ocupa la cuarta parte de la obra de Tripp, analizándose por el autor los tipos de convenios y las formas de negociación. Muy interesantes son las referencias sobre la teoría de la democracia industrial y las limitaciones sindicales a los poderes del empresario, y el estudio de la función de la huelga. Por último, y dentro de la materia de convenios colectivos, se exponen cuestiones procesales y retributivas, dedicándose a estas últimas un amplio comentario.

En la parte quinta se estudian los factores económicos y humanos que determinan la fijación de los salarios, haciéndose constar la conexión, ya advertida por Caplow en su *Sociology of Work*, y resaltada por Alonso Olea en el prólogo de la edición española de esta obra, entre productividad y salarios reales. Los problemas de desempleo y los graves riesgos inflacionistas de las subidas de salarios son también consignados por el autor.

A continuación (parte sexta) se analizan los principales temas de la política laboral norteamericana, partiendo, como noción vértice, de la idea de intervencionismo. Este intervencionismo presenta en ocasiones un matiz protector de los trabajadores, mientras que en otra actúa con independencia de cualquier finalidad tuitiva. Como idea básica, se afirma la prevalencia de los intereses de grupo (así, los manifestados en la negociación colectiva) frente a los individuales. Se completa el estudio con la exposición de la doctrina de la estabilización de los salarios y con la referencia a los conflictos laborales y a sus modos de formalización, terminando con un esquema de la política norteamericana sobre desempleo.

El libro concluye con el examen del panorama internacional del trabajo, con especial atención hacia el movimiento laboral británico, alemán y escan-

RECENSIONES

dinavo, y con alusiones expresas a los sistemas sindicales francés e italiano. En último lugar, son estudiados la O. I. T., la Confederación Internacional de Sindicatos Libres, y otras organizaciones laborales de rango internacional.

Como muy bien reconoce en su prólogo el autor «it is evident that an introductory text purporting to survey labor problems cannot cover all such material in detail. It must achieve a balance between broad scope and depth of understanding.» Creemos que tal equilibrio se ha sabido conseguir plenamente, dentro del carácter elemental eminentemente descriptivo del libro de Tripp.

ALFREDO MONTOYA MELGAR