

Recensiones

ALONSO OLEA (Manuel): *Introducción al Derecho del Trabajo*. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963; 194 págs.

Desde *Pactos Colectivos y Contratos de Grupo* (1955), pasando por *El Despido* (1957), *La materia contenciosa laboral* (1959), y las *Instituciones de Seguridad Social* (1955) hasta *La reclamación administrativa previa* (1961), sin olvidar los jugosos artículos publicados en diversas Revistas, hemos seguido con interés creciente la producción bibliográfica del profesor Alonso Olea, a quien consideramos en términos de estricta justicia, y no de halago o lisonja, entre los mejores ius-laboralistas contemporáneos.

En todas sus obras hemos podido apreciar, en conjunción armónica, cinco rasgos o caracteres fundamentales: la claridad, no exenta de galanura, en la exposición de los temas; la profundidad y exhaustividad, en su desarrollo; la sistemática brillante, dentro de la más pura ortodoxia científica; el estilo personal y propio, manifestación externa de su personalidad literaria, y la concisión y mesura en el tratamiento del asunto o tema.

Pues bien; todas estas cualidades se dan, en simétrica proporción, en su nuevo libro *Introducción al Derecho del Trabajo*.

Cierto es que la publicación de cualquier *Introducción al Derecho* es una prueba de fuego para los juristas, ya que al ser esencialmente la misma un problema de límites, tanto en el contenido cuanto en la extensión, aquél viene impuesto por ésta, la que, a su vez, es influida por el primero. La falta de proporcionalidad entre uno y otra puede dar lugar a la construcción de un edificio con fachada, pero sin fondo; con fondo, mas sin fachada, o bien carente de ambos.

El catedrático de la Universidad hispalense ha salido no sólo airoso de su cometido, sino triunfante, pues ha logrado, a nuestro modo de ver, un edificio con fachada y con fondo.

Una doble finalidad, expuesta por el autor en el prólogo, persigue el libro: proporcionar al alumno una visión inicial y primera de los problemas básicos del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica y facilitar al estudioso en los problemas laborales una aproximación a los mismos y un esquema general de ideas. Ambos fines, en efecto, se cumplen en demasía

a lo largo de las páginas de este pequeño, pero gran libro; los primeros encontrarán expuestas las cuestiones básicas de la asignatura con tanta diáfana claridad, comprensión y brevedad, que su lectura les será provechosa y asequible en grado superlativo; los segundos hallarán un caudal inagotable de ideas, muchas de ellas originales, que pueden servir de fuente para el ulterior estudio de tantos y tan varios problemas como tiene planteados esta rama del Derecho. En suma, estudiantes y estudiosos tendrán al alcance todo lo necesario para conseguir su meta: unos, para aprender y conocer lo imprescindible; otros, para confirmar y reafirmar lo aprendido y extender el campo de sus conocimientos.

El plan de la obra se ajusta, en principio, a las líneas clásicas de esta clase de estudios (concepto, método y fuentes), pero ampliados y modificados según la concepción personal del autor expuesta en el capítulo preliminar sobre cuál ha de ser el contenido de la *Introducción al Derecho del Trabajo*, y desarrollada después en cinco capítulos.

El capítulo I trata de *la realidad social subyacente al Derecho del Trabajo*. Estúdiense en él el trabajo y sus notas diferenciales de ajenidad y libertad hasta delimitar y acotar la realidad social; trabajo sobre lo que única y exclusivamente descansa en la actualidad el Derecho del Trabajo como disciplina jurídica autónoma.

El capítulo II se titula *La Prehistoria del Derecho del Trabajo*. Con este epígrafe comprende el autor no la Prehistoria propiamente dicha, tal como la entienden los historiadores, sino las etapas de las Edades Antigua y Media; en consecuencia, pasa revista a los regímenes de esclavitud, a los arrendamientos romanos, al régimen feudal de servidumbre y al sistema gremial, antecedente más próximo del «*ius laboris*».

La emergencia y el desarrollo del Derecho del Trabajo es el título del capítulo III, capítulo que también podrá denominarse «Historia del Derecho laboral», puesto que en él son expuestos los fenómenos de la revolución industrial, de la intervención del Estado, de la regulación paccionada y de la constitucionalización e internacionalización del Derecho del Trabajo; aquélla, origen del «Nuevo Derecho», de que habló Palacios —Derecho del devenir, según la expresión de Potthoff—; estas últimas, características de nuestra época actual, a partir de la segunda década del siglo, tendentes a la creación de una super ley laboral, de ámbito nacional o internacional.

Bajo la rúbrica de *Objeto, sujetos y relación de trabajo* aparece enmarcado el capítulo IV. Se configura la realidad social diferenciada que el Derecho del Trabajo contempla, ya estudiada en sus diversos matices en el capítulo primero, insistiéndose en que la misma está constituida por «el trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena».

Como se ve, para nada alude a la dependencia o subordinación como nota diferenciadora, que, sin embargo, nuestra jurisprudencia continúa considerando como característica fundamental. Síguese con ello la nueva corriente científica (Lega, Alonso García, etc.); ello no obstante, es preciso destacar que esta noción doctrinal, pese a la solvencia de sus defensores, no nos servirá para el Derecho positivo español en tanto el artículo 1.º de la ley de Contrato de Trabajo y la jurisprudencia interpretativa continúen haciendo del *trabajo subordinado* el eje central en torno al cual gira la figura del contrato laboral.

Sobre el trípede sujeto-objeto-relación expónense en este capítulo muy interesantes ideas que no podemos seguir paso a paso dada la brevedad de estas notas, pero que, además, de propósito, dejamos al lector para que guste directamente de las páginas del libro.

El estudio de *Las fuentes del Derecho del Trabajo*, título del capítulo V y último, plantea y resuelve todos los problemas relacionados con tan apasionante tema. Destaca, a nuestro modo de ver, el sucinto, pero sustancioso estudio dedicado a la costumbre, verdadero arsenal de ideas y sugerencias para ulteriores investigaciones.

Finalmente, una *Selección bibliográfica*, española y extranjera, cierra con broche de oro, y no es un tópico, este primoroso y excelente libro, que hace realidad el dicho de nuestro clásico: «Lo bueno, si breve, dos veces bueno.»

Una cita especial merece la forma y el estilo con que está redactada la obra; Alonso Olea, que no es tan sólo un artista del Derecho, sino también de la prosa, se ha recreado en la construcción literaria; hasta tal punto, que nosotros diríamos que la obra está hecha a cincel, cual si de un orfebre se tratara; las palabras, las oraciones, las frases, aparecen con ese estilo tan propio y peculiar del autor, que alcanza en este libro su perfección máxima.

BENIGNO PENDÁS

IVARS MORENO (Antonio): *Manual para Gerentes de Empresa*. Ediciones Rialp, S. A., Madrid, 1963; 290 págs.

El proporcionar una visión de conjunto de la problemática de las Empresas, desde un punto de vista racional, es el propósito del autor, que lo consigue plenamente a lo largo del texto, en el que sin menoscabo del rigor se brinda un análisis y una síntesis, que pueden ser la base de partida de medidas prácticas de un gran valor.

La obra consta de una introducción y de cinco capítulos. En la introducción se considera a la Empresa como «una manifestación de trabajo colectivo, un conjunto de esfuerzos armonizados para la realización de un fin común»; en consecuencia, se estima necesario examinar sus aspectos fundamentales, lo que se realiza en los cinco capítulos siguientes.

El capítulo primero se ocupa de la estructura, tomando como punto de partida la afirmación de que la Empresa necesita un armazón sólido, una estructura estable en la que asentarse que garantice el necesario equilibrio de las funciones. En consecuencia, se comienza examinando el organigrama, en el que se distinguen tres clases: el organigrama *real*, que es la representación gráfica de la estructura de la Empresa en un momento determinado, el organigrama *tipo modelo*, que es el teórico, y finalmente, el organigrama *ideal*, que se confecciona realizando los reajustes necesarios en el organigrama tipo para acomodarlo a las peculiaridades de la Empresa, a través de etapas sucesivas a medida que el proceso de reestructuración de ésta avance.

Acto seguido se pasa a exponer los elementos que componen el organigrama tipo: línea ejecutiva, servicios asesores o «staff», servicios complementarios y Comités o Grupos.

El capítulo segundo se dedica al aspecto dinámico: el funcionamiento, siguiendo en la exposición un orden cronológico. Así, se comienza examinando el nacimiento de la Empresa, es decir, la consideración de los presupuestos que han de darse para que este nacimiento se produzca.

Se estudia después el crecimiento de la Empresa, distinguiendo la estructuración, las comunicaciones y las políticas.

Acto seguido se examina el *metabolismo* en la Empresa: el reclutamiento, el proceso de integración, la promoción, la transferencia y la separación.

Y por último, se considera la necesidad de la constante adaptación al medio y la patología de la Empresa, ocupándose de las principales enfermedades que le son peculiares, distinguiendo las que afectan a los dirigentes de las que son privativas de la Empresa.

La «Formación» se estudia en el capítulo tercero, sentando como base de partida las siguientes afirmaciones: la formación significa orden en las personas; consiste en el desarrollo de los valores potenciales del sujeto, operado por él mismo con la ayuda de unos estímulos o catalizadores exteriores: ideas, ambiente y ejemplo, y la importancia de estos catalizadores es grande, por cuanto de ellos depende en gran parte la celeridad del progreso y su correcta dirección.

Ahora bien: es necesario que la Gerencia se capacite primero. Adquiera un esquema de principios correctos respecto a estructura, funcionamiento y

gobierno de la Empresa y medio en el que se desenvuelve. Que esté dispuesta sinceramente a progresar, que informe a sus subordinados de sus planes y preocupaciones y les pida ayuda y opinión; que —en una palabra— haga circular ideas correctas, cree ambiente estimulante y dé ejemplo de dedicación, sacrificio y esfuerzo. Entonces la formación produce unos efectos saludables insospechados. Entonces sí que la actitud positiva se hace definitiva.

El capítulo cuarto se ocupa del gobierno de la Empresa, comenzando con la evolución histórica de la Empresa y la evolución histórica de la Gerencia; se dedica después especial atención a las aportaciones de Taylor y Fayol, y se finaliza con una amplia síntesis de la doctrina de Peter F. Drucker sobre el quehacer gerencial, con lo cual se contribuye a la difusión de tan sugestiva concepción.

Se toma como punto de partida la definición de Gerencia, entendida como el órgano de gobierno de la Empresa quien la dirige, quien traza las líneas de política a seguir, quien la conduce a través del medio de las realizaciones comerciales.

El capítulo quinto y último se ocupa de la comercialización y de la doctrina del «marketing», afirmando que todas las Empresas, como manifestación de un trabajo colectivo con unidad de propósito, que «sobre la base de una estructura (que proporciona el esquema de órganos para el desarrollo de las funciones), *todo es vida, energía, esfuerzo, hacia una finalidad*. En todas las Empresas se darán estos tres elementos, y aplicando esta consideración a la «Empresa comercial», diremos que en ella la estructura está representada por el organigrama funcional; la vida o quehacer operativo es la Gerencia, y la finalidad, el propósito o intencionalidad, es la «realización comercial».

En conclusión, con la síntesis ofrecida se pone de relieve el interés que ofrece el presente *Manual*, como obra de iniciación y como base de partida de una actuación más acertada.

J. CARRASCO BELINCHÓN

KASKEL (Walter) y DERSCH (Hermann): *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Ed. Depalma, 1961; XLII + 564 págs.

Ernesto Krotoschin ha traducido, con propósito de difundir una obra clásica alemana entre los lectores de lengua española, la quinta edición del *Arbeitsrecht*, de Walter Kaskel y Hermann Dersch.

El libro de Kaskel y Dersch, como bien saben los conocedores de la edición Springer-Verlag, Berlín-Göttingen-Heidelberg, 1957, compendia con una

precisa sistemática y con una gran claridad expositiva las instituciones del Derecho del Trabajo alemán; se trata, como indicaba Dersch en el prólogo a la cuarta edición, no de un tratado con pretensiones de agotar por completo la materia, sino de un libro de iniciación al estudio de la teoría y la práctica laborales.

La obra comienza, al uso tradicional, determinando la realidad social sobre la que se articulan las instituciones jurídicas laborales; esta realidad se halla constituida por el trabajo prestado en relación de dependencia y por la necesidad de procurar el establecimiento de unas normas protectoras de los trabajadores. El trabajo dependiente es, por consiguiente, para Kaskel y Dersch, el fundamento sociológico que el Derecho del Trabajo regula jurídicamente.

Después de un breve recorrido histórico y de la enumeración de las fuentes del Derecho del Trabajo, los autores establecen y definen los conceptos básicos de la relación laboral: quiénes son trabajadores, quiénes empresarios, qué debe entenderse por Empresa. La relación laboral se sustrae, siguiendo una trayectoria doctrinal netamente germánica, al Derecho de obligaciones y se reconduce a la noción de «comunidad de trabajo», de carácter marcadamente jurídico-personal.

Establecidos los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, se entra en el estudio del Derecho colectivo, a través del análisis de los contratos de tarifa, las Asociaciones profesionales y la institución conciliatoria. El convenio colectivo se define, conforme al criterio tradicionalmente admitido, en función de su doble condición convencional y normativa, insistiéndose en su carácter de contrato de Derecho privado, distinto del contrato individual de trabajo. Desde un punto de vista positivo, los autores trazan un esquema sobre la elaboración, efectos, obligatoriedad y validez del convenio colectivo, al tiempo que estudian por separado, y con evidente acierto, la parte normativa y la parte obligacional del pacto. A la declaración de obligatoriedad general del convenio —la eficacia general del convenio colectivo, estudiada, entre nosotros, por Rodríguez-Piñero— se dedican muy interesantes páginas, poniéndose de relieve el carácter de acto administrativo de la declaración de extensión de pactos. Dentro del Derecho colectivo del trabajo se estudia el convenio interno de Empresa, con sistemática análoga a la seguida en el caso del convenio colectivo común.

El análisis de la relación individual de trabajo se inicia con la enumeración de los principios sociológicos que le sirven de fundamento; a saber: el carácter jurídico-personal de la relación de trabajo, concebida como una comunidad; la intensificación del principio tuitivo, la influencia de la autonomía colectiva; el principio del trato igual.

La capacidad contractual laboral, las limitaciones a la autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo, son también objeto de estudio en el libro de Kaskel y Dersch. Los autores se ocupan inmediatamente de la forma del contrato y de los deberes y derechos de las partes contratantes, con criterio predominantemente positivo, aunque sin olvidar el constante apoyo de la doctrina científica.

Bajo el epígrafe de «Irregularidades en la prestación», se pasa revista a los impedimentos de carácter temporal que pueden sobrevenir durante la vida del contrato, así como a situaciones de incumplimiento patronal, como la *mora accipiendi*, a interrupciones provocadas por caso fortuito o fuerza mayor, a determinados supuestos de prohibición de ocupación, y por último, a las situaciones de mora del trabajador en su prestación laboral y de ejecución defectuosa de su trabajo. A continuación se analiza el objeto de la prestación remuneratoria —el salario metálico o en especie—, así como las condiciones de lugar y tiempo del salario y la persona perceptora del salario (el «Empfänger der Lohnzahlung», que Krotoschin traduce, demasiado literalmente, por «receptor de la remuneración»).

Incluidas en la rúbrica «Aseguramiento de la remuneración» se estudian las distintas formas de protección del salario, frente al empresario y frente a terceros, analizando con detenimiento el carácter de crédito privilegiado del salario.

Dentro de los deberes que pesan sobre el empresario, son objeto de especial referencia el llamado deber de previsión, el deber de conceder vacaciones, el de dar ocupación efectiva al trabajador, el de lealtad y el de indemnización de gastos al trabajador.

El estudio del contrato común de trabajo termina con la exposición de las formas de extinción de la relación laboral, realizándose un detenido estudio del despido, en sus formas comunes y especiales, así como de la protección contra el despido irregular y los efectos jurídicos del acto de despido.

Como apéndice al estudio del contrato individual de trabajo se trata el tema del contrato de aprendizaje, única muestra de relación especial de trabajo de la que se deja constancia, analizándose brevemente su fundamento sociológico, su evolución histórica, sus fuentes, celebración, prestaciones de las partes y extinción del contrato.

La cuarta de las partes en que se divide la obra se dedica al Derecho de protección del trabajo; denominación que encuadra el estudio de la jornada de trabajo, pausas y descansos, protección jurídico-pública del contrato de trabajo y Organismos de protección del trabajo.

A esta parte sucede el estudio del Derecho organizador del trabajo, análisis

de una gran interés, en el que se incluyen el Derecho de las Asociaciones profesionales, tratando con detenimiento el problema de su naturaleza jurídica, y la organización social de la Empresa; tema éste que comprende los Consejos de Empresa y las representaciones de personal, la teoría de la comunidad de la Empresa y la representación del personal en la Administración pública.

La obra se cierra con el estudio de los conflictos de trabajo, que se distribuyen en una triple distinción: conflictos de intereses, conflictos de derechos y conflictos entre Asociaciones profesionales. Dentro del examen de la justicia laboral, se trata especialmente el procedimiento de conciliación, así como el de arbitraje, y la organización de uno y otro, y su procedimiento. A las «luchas de trabajo» (traducción también excesivamente literal de la expresión alemana «Arbeitskämpfe») se dedican las últimas páginas del libro, pasándose revista a su noción y naturaleza, requisitos que debe reunir y repercusión sobre el contrato individual de trabajo.

La edición castellana de la obra de Kaskel y Dersch se encuentra incrementada por abundantes y certeras anotaciones de su traductor, el profesor Ernesto Krotoschin, relativas al Derecho argentino. La traducción, en general, es aceptable, y supone, sin ninguna duda, un paso importante en la difusión del pensamiento jurídico alemán en los medios hispánicos.

ALFREDO MONTOYA MELGAR

KUHN (James W.): *Bargaining in Grievance Settlement. The Power of Industrial Work Groups*. Nueva York, Columbia University Press, 1961; XVI + 206 págs.

La caracterización formal y externa de los procedimientos de formalización de conflictos previstos en los pactos colectivos de condiciones de trabajo viene a ser la siguiente:

El convenio colectivo, precedido o no por una situación de conflicto colectivo, ha establecido la norma general laboral; como parte de la misma ha establecido un procedimiento (que normalmente se compone de una serie de intentos de conciliación sucesivos y cada vez a más alto nivel entre la Empresa y el Sindicato, y que viene a parar en un arbitraje obligatorio a cargo de un tercero imparcial) para solventar los conflictos que de la aplicación de las reglas generales puedan surgir; por eso de estos últimos conflictos se suele decir que son *jurídicos*, a diferencia de los *de intereses* que preceden al establecimiento del pacto.

El libro de Kuhn, tras una investigación en una serie de centros de trabajo, nos viene a decir que con todo y con ser cierto el esquema general que se acaba de exponer, la materia es mucho más compleja, en primer lugar, porque no es cierto que las normas del convenio se obedezcan lisa y llanamente ni por el empresario ni por los trabajadores. En cuanto al empresario, porque inevitablemente hace reflejar sobre cada disputa concreta su situación de poder respecto del Sindicato, y lo mismo reza respecto de los trabajadores en la medida en que están representados por los jefes sindicales; aunque ambas partes «se refieran o apelen a sus derechos según el convenio, lo probable es que no respeten ni su letra ni su espíritu, si su situación de poder lo tolera»; aunque esta actitud tenga su correctivo en la decisión del árbitro; de ahí que el arbitraje sea absolutamente necesario para que siquiera pueda hablarse de un procedimiento regular y jurídico de solución de conflictos.

Pero más importante aún que lo anterior es el hecho de lo que ocurre bajo la capa de *grievance procedure* es que, en realidad, se sigue negociando, esto es, se siguen estableciendo normas, además y aparte de aplicar las existentes. Están en lo cierto, por consiguiente, quienes son del parecer de que la celebración del convenio no cierra las negociaciones, sino que las reabre o inicia sobre nuevas bases.

Con la particularidad, además, de que muchas de estas negociaciones disimuladas tienen por sujetos no al Sindicato, sino a grupos informales de trabajadores; ni tampoco a la Empresa como entidad o persona jurídica, sino a alguna de las jerarquías o mandos intermedios de la misma. Sin que nada garantice, de parte de los trabajadores, que estas negociaciones sigan la línea general señalada por el pacto, ni por el Sindicato, sino la particular que imponga el grupo concreto que haya producido la disputa o que se vea especialmente afectado por el problema (de ahí la importancia crucial que en cualquier tipo de organización sindical tiene el enlace sindical como articulador de la voluntad de los grupos informales); y sin que nada garantice, aunque en menor grado, de parte de las Empresas, que las decisiones adoptadas en estas negociaciones por sus delegados se correspondan con las en general queridas por la Empresa misma y expresadas por aquellos que, quienes quiera que sean, tengan la autoridad suprema de la misma.

Las divergencias, características de todo movimiento sindical, con mayor o menor intensidad, entre los enlaces sindicales y las restantes jerarquías sindicales, de un lado, y las divergencias, por vía de ejemplo, entre los jefes y departamentos de producción y los de relaciones industriales también observables con frecuencia en cualquier Empresa de mediano tamaño, son el re-

flejo de estas tensiones internas y de estas negociaciones fraccionadas (*Fractional Bargaining*) que continuamente tiene lugar.

Y no se crea, por lo demás, que en todo caso se trata de negociaciones pacíficas y ordenadamente llevadas; por el contrario, los trabajadores utilizan en ellas sus clásicos instrumentos de presión, desde la restricción de la producción al paro; las huelgas no autorizadas, que no muestran ningún signo de reducción (contra la tendencia general apreciable en las huelgas de contratación de los pactos), son manifestación de estas tácticas; como lo son la utilización por el empresario de los procedimientos normales de sanción.

El libro aventura una serie de opiniones sobre esta «contratación fraccionada»; a juicio del autor, debilita a los Sindicatos, aunque, por otro lado, resulta ser manifestación de una especie de democracia industrial, en cuanto refleja los deseos de los trabajadores. Y el autor parece debatirse en la indecisión de si conservar de algún modo estas manifestaciones voluntaristas en el taller o si sacrificarlas en aras de un sistema ordenado y general de regulación, que es lo que el pacto y, en sentido estricto, el procedimiento de formalización de conflictos previsto en el mismo representan.

Sin que se llegue a una conclusión definitiva, aunque las simpatías del autor parecen estar por la segunda solución; lo que ocurre, y esto no deja de reconocerse implícitamente, es que pretender acabar con los grupos informales en el seno de una organización industrial, y con la actividad de los mismos, es pretender lo imposible; salvo que se acuda a procedimientos de represión (violentos o solapados), a los que definitivamente no parece pueda recurrir una sociedad civilizada.

M. ALONSO OLEA

MIGUEL (Amando de) y LINZ (Juan J.): *Los empresarios españoles y la Banca, en Moneda y Crédito*, número 84, marzo 1963; págs. 3 a 112. *Los problemas de la retribución y el rendimiento, vistos por los empresarios españoles*, en *Rev. de Trabajo*, número 1, 1963; págs. 35 a 140.

En este mismo número de la REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL se publica el trabajo de De Miguel y Linz, *El empresario ante los problemas laborales*. El mismo forma parte de un estudio global sobre las actitudes empresariales, al que pertenecen también los dos a los que se refiere la presente nota y alguno más aparecido en otras publicaciones (*El prestigio de las profesiones en el mundo empresarial*, en *Rev. de Estudios Políticos*, número 128, marzo-abril de 1963, páginas 23 a 76, del que se anuncia una continuación en el próxi-

mo número de la misma Revista, y *El Mercado Común, el capital extranjero y el empresario español*, en *Productividad*, números 26 y 27, primero y segundo trimestres de 1963, páginas 18 a 41 y 37 a 62, respectivamente). Los autores anuncian en alguno de los trabajos indicados que todos ellos van a ser resumidos en un libro de próxima publicación.

Por lo pronto hay que comenzar diciendo que el conjunto de estos trabajos forma, a enorme distancia, el estudio más completo que tenemos sobre las ideas, concepciones y prejuicios del empresariado español ante los problemas con que la Empresa se enfrenta. En qué medida las nociones de los empresarios en cuanto a estos problemas se corresponden con la realidad objetiva es otra cuestión; pero estas nociones en sí mismas son una realidad; reiteradamente se nos recuerda en los estudios la conocida frase de W. Thomas: «Cuando los hombres definen situaciones como reales, son reales en sus consecuencias», apostillándose que los estudios no pretenden ser «una descripción adecuada de la realidad objetiva», pero sí «una descripción objetiva de una realidad: la de las percepciones y actitudes de nuestros empresarios» sobre los temas objeto de análisis.

Los datos que se ofrecen son los resultados de una serie de estadísticas cuidadosamente planeadas y realizadas de una muestra estratificada de 460 empresarios del total de unos 6.000 directores de las Empresas industriales de más de 50 trabajadores en 13 provincias españolas (concretamente, Madrid, Barcelona, Vizcaya, Asturias, Guipúzcoa, Valencia, Alicante, Zaragoza, Cádiz, Córdoba, Sevilla, La Coruña y Pontevedra).

La primera conclusión implícita que resulta de los estudios es que existe una tipología empresarial; nuestros empresarios tienen actitudes y reaccionan de forma distinta, según que sean jóvenes o viejos, estén al frente de una Empresa grande o al frente de una Empresa pequeña, tengan la Empresa localizada en una u otra región geográfica española, sean directores asalariados o sean dueños (fundadores o sucesores del fundador) del capital de la Empresa; tengan formación profesional superior, media o elemental; hayan nacido en la región o comarca en la que está situada la Empresa que dirigen o procedan de región distinta, etc. En suma, factores que no son meramente económicos deciden en muchos casos las actitudes estrictamente económicas del empresariado.

Para conocer exactamente cuáles son estas actitudes, así diversificadas, frente a la banca y los banqueros (si acuden o no al crédito bancario, cuándo y cómo acuden y con qué fines; si confían en los consejos de los bancos, si son, en general, hostiles o favorables a la estructura bancaria, etc.), y frente a los problemas de la retribución (si prefieren que ésta se fije autoritariamente

por el Estado por vía de reglamentación, o a través de convenios colectivos, o por contratos individuales de trabajo; si se inclinan por sistemas puros de jornales a tiempo o de retribución por unidad de obra, o por sistemas mixtos de jornal, más prima o incentivo, etc.), y del rendimiento (si consideran que éste puede mejorar o no, cuáles son los índices de mejora que ven como posibles, a quién imputan la responsabilidad, en su caso, por el rendimiento bajo y cuáles son las medidas que habría que adoptar para mejorarlo, etcétera), para conocer estas actitudes, digo, hay que remitir forzosamente a la lectura de los trabajos que se comentan, en donde se encuentra el análisis detallado de las respuestas.

Los autores, intencionadamente, evitan todo resumen; con sus palabras, «una presentación sumaria de las generalizaciones hechas... se presta a interpretaciones erróneas al separarlas de los datos en que se apoyan»; esta reserva está muy bien en ellos; pero es evidente que quien les lea va a generalizar, en el sentido de que, consciente o inconscientemente, va a obtener unas ideas generales como fruto de su lectura, esto es, va a tener, a su vez, una noción de cuáles son las nociones de los empresarios, que, a su vez, será una noción real, en el sentido de Thomas, se corresponda o no con una realidad objetiva. Con la emergencia de esta realidad de tercer grado, si llamamos de segundo a la que reflejan los autores, tienen que contar éstos. Esta realidad, «de tercer grado», que surge de la lectura detenida de ambos trabajos, puede posiblemente resumirse como sigue:

1. Existe, en primer lugar, un tipo de empresario, al que se pudiera llamar «moderno», que, en líneas generales, se caracteriza por ser director asalariado, ser joven y ser forastero en la comarca donde está situada la Empresa que dirige; frente a un director «antiguo» o más bien anacrónico, caracterizado por su vejez cronológica, ser fundador de la Empresa y haber nacido y vivido en la comarca de la propia Empresa que dirige.

2. En líneas generales, el empresario moderno se caracteriza por una confianza mayor en sí mismo, de la que es reflejo —por ejemplo, y en una materia bien importante— su parecer de que las medidas fundamentales para la mejora de la productividad son medidas internas de reorganización cuya concepción, planificación y ejecución son responsabilidad del empresario. Frente al empresario «anacrónico», que sólo ve en los problemas de productividad una supuesta «falta de ganas» de trabajar de los trabajadores, y, consiguientemente, no ve más solución que la de un reforzamiento de sus poderes disciplinarios, con la consabida alusión al tan traído y llevado, y mal comprendido, tema de la libertad de despido.

3. Existe, en general, en nuestro empresariado, muy acusadamente en

el catalán, una gran hostilidad y desconfianza hacia la organización bancaria, cuyo único gran paliativo parece ser, si de tal puede hablarse, la existencia de Empresas controladas por los Bancos, o con personal directivo o administrador común, cuya opinión es muy difícil decir si refleja la actitud empresarial o la bancaria. Por otro lado, también el empresario joven tiende a ser hostil, y el viejo a dejar de serlo.

4. Frente a una gran masa de empresarios para los cuales el sistema ideal de retribución es el mixto de salario mínimo, más primas o incentivos, parece apuntarse una dirección de modernidad hacia los puros salarios a tiempo, por parte del sector empresarial con confianza en sí mismo y en la posibilidad de reestructuración interna. «Se aprecia cómo las primas no son tanto un incentivo para trabajar más, como una penalización para el que no trabaja; ya se comprende que ambos elementos están indisolublemente unidos en todo sistema de primas; lo que se quiere decir es que el acento parece estar puesto sobre lo que tienen de pena en su privación más que en lo que tienen de estímulo en su concesión.

5. Asimismo la modernidad se inclina hacia el sistema de convenios colectivos, frente al de reglamentaciones de trabajo; aunque quizá en este punto la investigación se hizo cuando aún llevaba muy poco tiempo de vigencia el régimen instaurado por la Ley de 1958. Es curioso, incidentalmente, que cuando el director de una Empresa es un abogado, éste no se muestre partidario ni de la reglamentación ni del convenio, sino del acuerdo o contrato individual; esta tendencia al aislamiento de los problemas y a su estudio individualizado puede que sea característica de ese especial tipo de jurista o especialista del Derecho que es el abogado.

Con lo anterior no se pretende, ni muchísimo menos, sustituir las nociones que el lector forme de la lectura directa de los trabajos a los que esta nota se refiere; pero parece absolutamente obligado reflejar las más importantes resultantes de la propia lectura.

Dije al principio que la colección de trabajos de De Miguel y Linz representan el estudio más completo que tenemos sobre el empresariado español; hay que insistir sobre ello, añadiendo que la seriedad y claridad en la presentación de los datos y la depuración estadística de los mismos hacen comparable este trabajo con cualquier otro de países en que este tipo de estudios se halla, generalmente hablando, más avanzado que en el nuestro. La colección de artículos es —como lo será, sin duda, el libro cuya publicación se nos anuncia— un documento básico y absolutamente imprescindible para toda discusión futura seria en España de las actitudes empresariales y problemas conexos.

MANUEL ALONSO OLEA

MINISTERIO DE TRABAJO: *Vocabulario de ocupaciones*. Dirección General de Empleo. Ed. Publicaciones Españolas, Madrid, 1963; 678 págs.

En este *Vocabulario* se han querido, y a nuestro juicio conseguido, definir las más variadas ocupaciones en que el hombre desarrolla sus actividades manuales o intelectuales. Por ello, un grupo de expertos de la Dirección General de Empleo ha seguido el modelo del Nomenclátor Universal elaborado por la O. I. T.

Aunque en el prólogo de esta primera edición se autodefine la obra como un ensayo expuesto a la crítica pública para que ésta sea la encargada de pulirlo y más tarde elevarlo de rango de modo definitivo, creemos que la obra de que nos ocupamos ha conseguido llenar un vacío que se hacía sentir sobre el mundo del trabajo de habla española, más meritoria aún cuando que al seguir el modelo de la O. I. T. viene a unirse a la guía internacional de la Oficina, obligando a desechar otros modelos de signos más localistas. Aunque la diferencia de desarrollo o el método empleado por las industrias de los distintos países hace que existan diferencias entre la especialización profesional de algunas naciones.

Como ya se ha puesto de manifiesto en distintas ocasiones en las conferencias especializadas que sobre empleo se han desarrollado en el seno de la O. I. T., los servicios de colocación de los países miembros han sido más o menos eficaces, cuanto más han programado su política de empleo, en la que ha ejercido una gran influencia el estudio y análisis de las distintas profesiones, este camino a seguir ha sido facilitado a los Gobiernos miembros después de la publicación de la *Clasificación internacional de ocupaciones*, en la que se dividieron las profesiones en nueve grandes grupos. El *Vocabulario* del que nos ocupamos ha modificado, aunque no de forma sustancial, el modelo internacional, clasificando la profesión en los siguientes grandes grupos: 0. Trabajadores profesionales, técnicos y trabajadores asimilados. 1. Administradores gerentes y directores. 2. Empleados de oficina. 3. Vendedores. 4. Agricultores, pescadores, cazadores, trabajadores forestales y los asimilados. 5. Mineros, canteros y trabajadores asimilados. 6. Trabajadores de los transportes y comunicaciones. 7 y 8. Artesanos y trabajadores ocupados en los diversos procesos de producción y peones no clasificados bajo otros epígrafes. 9. Trabajadores de los servicios, los deportes y las diversiones. 10. Trabajadores que no pueden ser clasificados según la ocupación. 11. Fuerzas armadas, miembros de las fuerzas armadas.

En estos grandes grupos que, a su vez, han sido divididos en subgrupos y

grupos unitarios, se definen unas 10.000 profesiones, a tenor de la naturaleza del trabajo que se desarrolla y del grado de formación profesional alcanzada.

No podemos olvidar que una de las formas con que se puede incidir sobre los problemas de paro, además de los movimientos de mano de obra o subsidio de paro, es la de dar una nueva formación profesional a aquellos trabajadores en paro tecnológico o que provengan del sector primario y que puedan pasar con una adecuada formación al sector secundario o al terciario, o acaso, dentro del mismo sector secundario, a otra profesión industrial. Si se conocen las distintas profesiones, se facilitan los medios. A nuestro juicio, este *Vocabulario de ocupaciones* puede ayudar también a paliar los problemas derivados de estos fenómenos. Por tanto, creemos que con una ojeada a esta obra queda afirmada nuestra opinión de que puede prestar un gran servicio a todos los sectores de la actividad económica, no sólo de nuestro país, sino también de todos los países de habla española.

JOSÉ SERRANO CARVAJAL

NÚÑEZ LAGOS (José Manuel): *Iniciación a la inversión de Bolsa*. Editorial Científico-Médica. Barcelona, 1962.

Es evidente que las instituciones económicas y sociales viven una profunda transformación, al compás de la marcha de los acontecimientos nacionales e internacionales. Las actitudes, las mentalidades, van cambiando y adaptándose a las exigencias y necesidades del momento.

Responde a esta realidad el libro *Iniciación a la inversión en Bolsa*, de José Manuel Núñez Lagos. La Bolsa ha sido —y sigue siendo para mucha gente— una especie de Centro extraño, esotérico, recinto de financieros y capitalistas y campo de juego de unos especuladores. Esta imagen de la Bolsa es, sin embargo, producto de una época que ha pasado. Desde fin de siglo hasta ahora las cosas han ido cambiando y cambiarán mucho más; hoy la Bolsa es el cauce de inversión del ahorro, que se halla al alcance de mayor número de personas.

Lo primero que ha variado ha sido precisamente esto: el número de personas que ahorran. Basta echar una ojeada a los saldos de ahorro depositados en las Cajas y Bancos para comprobarlo. Muchas de estas personas no invierten su dinero por sí mismas, porque carecen de los conocimientos necesarios para hacerlo, cuando podrían ser poseedores de unos títulos con mayor rentabilidad o accionistas de su propia Empresa.

El ahorro y la inversión tienen hoy que cumplir fines sociales, al servicio

del bien común. Una economía liberal, en que el Estado se inhibe totalmente, está en plena superación. Hoy el ahorro y la inversión abarcan grandes sectores de la sociedad; no se trata solamente de un número mayor de personas que ahorran o invierten, sino de un gran número de Organismos sociales, estatales, paraestatales o privados, que capitalizan e invierten. A todos ellos afecta el problema.

Con este criterio se ha publicado el libro *Iniciación a la inversión en Bolsa*. El libro no tiene carácter técnico, ni va dirigido hacia los expertos, sino que su propósito es la divulgación de las ideas básicas y elementales sobre la Bolsa, como canal de colocación del ahorro de inversiones en sus distintas facetas.

Su nota más destacada es la claridad y sencillez de exposición. En este sentido consigue una auténtica «apertura» de la Bolsa, poniendo a la altura del menos informado los conocimientos básicos. Comienza por un análisis de los móviles del inversor y las ventajas y riesgos de la inversión en Bolsa. Estudia luego los elementos de la inversión: los valores mobiliarios, las acciones, obligaciones y fondos públicos, los cambios y el marco en el que se realizan las transacciones; es decir, la Bolsa.

A continuación se profundiza más en el tema y se estudian los factores que influyen y determinan los cambios. Ciertamente, al inversor en Bolsa lo que más le preocupa es precisamente estos movimientos y oscilaciones de los cambios y le interesa conocer —hasta donde esto es posible— sus posibles fluctuaciones futuras. Necesita datos y elementos de juicio para decidir el momento de la inversión. A este sugestivo tema de la previsión bursátil destina un capítulo, muy interesante, quizá lo más destacado del libro.

Luego se analizan las distintas clases de operaciones bursátiles: a corto y largo plazo, con acciones, o valores de renta fija, ampliaciones de capital, etcétera. Por último, se dedica un capítulo final a otros tipos especiales de operaciones, como son las inversiones en Sociedades de cartera. Un vocabulario bursátil cierra el libro, con cerca de doscientas palabras, las más usuales en Bolsa, para que cualquier lector, en cualquier momento del libro, pueda seguirlo con plena seguridad.

En resumen: un libro imprescindible —el primero que se escribe en España— para quien desee conocer la Bolsa en toda su amplitud y sus finalidades económicas y sociales.

MIGUEL FAGOAGA

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Programa y estructura de la O. I. T.* (Memoria del Director general a la 47 Conferencia Internacional del Trabajo), Ginebra, 1963; 235 págs.

Por un lado: «La importancia de la moderna revolución científica y tecnológica consiste en que, a la larga, el potencial productivo de la economía moderna sólo está limitado por la demanda; para una sociedad moderna ya no existe un límite determinado ni para los recursos ni para las posibilidades de producción» (pág. 15).

Por otro lado: «Ya no estamos dispuestos a admitir que la sola prosecución de intereses económicos dará por resultado, en una forma u otra, el mejoramiento del conjunto de la sociedad. La mejora de las condiciones sociales y la igualdad social se deben procurar mediante una política consciente» (página 18).

Sobre la doble base, pues, de que es sólo la falta de imaginación y de estudio la que pone trabas al desarrollo social, y de que éste puede ser planificado y conscientemente perseguido, en la Memoria de la Organización Internacional del Trabajo se plantea el tema fundamental de cuál deba ser, en estos momentos cruciales, el programa de la Organización Internacional del Trabajo, de cómo debe tratar de conseguirse en la práctica el derecho del ser humano a vivir «en libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades», como dijera la Declaración de Filadelfia.

Naturalmente, cuáles deban ser los medios a utilizar depende de los problemas concretos a resolver ahora para la consecución de aquellas finalidades generales. Y como problema crucial y dominante aparece el de la orientación social del desarrollo económico, tanto en los países o zonas subdesarrolladas, en donde el tema fundamental es el de la planificación de la mano de obra y el de la elevación técnica y profesional de los que ingresan en ella, como en los países desarrollados, respecto de los cuales la cuestión básica es la de los problemas de reentrenamiento y adaptación de los grandes contingentes de mano de obra desplazados por los avances tecnológicos y por la automatización.

En tal sentido, la preocupación de la Memoria por estos temas, a los que genéricamente se puede denominar *de empleo*, es verdaderamente obsesiva; de los cinco capítulos que la Memoria destina a la parte programática, dos están dedicados concretamente a él; y las referencias son continuas en todos los demás. Así, el capítulo dedicado a salarios se abre con la tesis de que los mismos vienen determinados por la reserva de parte de lo que se

produzca «para su inversión en bienes materiales y en recursos humanos, con objeto de aumentar la capacidad de producción», o en el capítulo relativo a la situación jurídica del trabajador, al hablar del tema esencial de los despidos, casi en su iniciación se habla inmediatamente de la *estabilidad en el empleo*, que ha de conjugarse con la *evitación de obstáculos a la evolución económica y tecnológica*.

Más que un ofrecimiento de soluciones concretas, la Memoria es una continua llamada de atención sobre que lo esencial de los problemas laborales se encuentra hoy en la planificación de la mano de obra, en el conocimiento de su estructura y de su clasificación, en el desarrollo de los puestos de trabajo, en la expansión del empleo rural, en las exigencias de la formación profesional básica y acelerada; este último punto especialmente destacado: «El primer punto que se ha de considerar es la *enorme proporción* de personas desempleadas o plenamente empleadas que carecen de calificación.»

Por lo demás, la Memoria hace un repaso general de la situación actual de los problemas laborales, volviendo sobre sus viejos y perennes temas humanistas; hacer un recuento de los mismos sería exponer en perspectiva todos los problemas actuales del mundo del trabajo (que esto es lo que hace la Memoria, y de ahí su extraordinario interés para especialistas y no especialistas); desde la intensificación necesaria de la lucha contra la silicosis hasta la necesidad de unificar al máximo con la industria la protección que la Seguridad Social dispensa a la mano de obra rural, pasando por la concepción de los conflictos de trabajo como «no de un mal que haya de suprimirse, sino síntomas de dificultades que deben allanarse», o por la necesidad de seguir estudiando la forma de conseguir la máxima adaptación posible de la maquinaria y de los procesos de producción al ser humano.

Esto aparte, la Memoria contiene datos de sumo interés; así, se hace el cálculo aproximado, 120.000 millones de dólares, de gastos militares mundiales; un enorme despilfarro de recursos que, aplicado a otras finalidades, permitiría elevar la vida, al nivel de desarrollo medio, de centenares de millones de habitantes del planeta.

Incidentalmente, también se contiene en la Memoria una cita realmente elogiosa para la tarea de los Inspectores de Trabajo: «La legislación laboral sin inspección es más bien un ejercicio teórico de ética que una disciplina social obligatoria.»

La segunda parte de la Memoria se dedica a problemas estructurales de la O. I. T.; son temas de mayor tecnicismo (tales como el montar un procedimiento rápido y eficaz para la revisión de convenios y recomendaciones, la cuasi judicialización de la Comisión de verificación de los poderes de los re-

presentantes en la Asamblea, la necesidad de desarrollar las actividades regionales y de formación profesional, la de disminuir el número de resoluciones que se presentan ante la Asamblea o la de reforzar las comisiones de la misma, y sobre todo, la asistencia de representantes de las delegaciones a sus sesiones, etc.).

En ambas partes, en la programática y en la estructural, al Director general hace continuos llamamientos para que la Organización Internacional del Trabajo no desnaturalice sus tareas, empezando a convertirse en una organización política, lo que destruiría, sin contrapartida eficaz, su utilidad (ver páginas 8, 142, 148, 161, 171 y 223, por ejemplo). El desarrollo de la 47 Conferencia Internacional de Trabajo, sin embargo, no ha prestado realmente demasiada atención a este llamamiento.

M. ALONSO OLEA

ORGANIZACIÓN DE COOPERACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICOS: *Prévision de l'emploi*. París, 1963; 115 págs.

MINISTERIO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS: *The Forecasting of Manpower Requirements*. Washington, 1963; 96 págs.

La analogía en la titulación de estos dos libros (*Previsiones de empleo, La predicción de las necesidades de mano de obra*) y la identidad del tema al que se refieren, hacen aconsejable su anotación conjunta.

En primer lugar, conviene, como lo hace el trabajo del profesor Tinbergen, incluido en el libro de la O. C. D. E., solventar una cuestión terminológica que envuelve un importantísimo problema de fondo.

Si se habla de *previsiones* de empleo, el empleo mismo, su volumen, es la incógnita a solventar; dicho de otra forma, dados una serie de factores, fundamentalmente de tipo económico, lo que se trata de saber es qué número de puestos de trabajo existirá en la fecha futura a la que el estudio se refiere.

Si se habla de *planificación* del empleo, entonces el empleo mismo, su volumen, es un dato; se parte de la base de que se conoce cuál va a ser la fuerza laboral activa en el momento al que el estudio se refiere, y de lo que se trata es de ver el juego de todos los demás factores económicos para conseguir de los mismos que, en el momento en cuestión, hayan sido capaces de crear el número de puestos de trabajo suficientes para dar ocupación a aquél. No tanto importa, como es lógico, la cuestión terminológica (aparte de que, efectivamente, parezca acertada la utilización de las expresiones «previsión» y «planificación» para los supuestos dichos) como la cuestión de fondo; lo que

ésta envuelve es el tema del pleno empleo; si se opera con meras previsiones, el empleo, o la falta de él —esto es, el paro o el subempleo— es una resultante del juego de los demás factores; si se está planificando, como parece absurdo que se planifique para el futuro una situación de paro forzoso, o de subempleo, entonces el empleo pasa a ser el punto u objetivo crucial, y los demás factores aparecen como elementos a coordinar y a jugar con ellos para obtener el objetivo pretendido.

Una claridad de ideas absoluta en cuanto a estos puntos es esencial en toda planificación; mucho más si como uno de los factores juega la emigración o inmigración posible de trabajadores desde o hacia el país que está elaborando su plan. Como lo que a toda costa se debe evitar son los fenómenos de paro forzoso, por la miseria social que implica; y como lo que se debe tratar de evitar o reducir, también a toda costa, son las situaciones de subempleo, que implican una baja productividad del sistema económico, con la consiguiente depresión salarial y de niveles de vida corolario de la misma, como éstos son los objetivos racionales a perseguir, se está diciendo con esto que, en la terminología dicha, el empleo no tanto tiene que ser previsto como planificado, para llegar a una situación de pleno empleo, subordinando a la consecución de esta finalidad el juego de todos los demás factores, incluido el emigratorio.

Cómo se puede hacer la previsión o planificación del empleo es la materia de que tratan ambos libros. Ambos parecen inclinarse por un sistema de dos etapas sucesivas. En la primera de ellas se opera fundamentalmente con la simple proyección hacia el futuro de los datos que sobre la demografía, composición de la fuerza activa de trabajo y situación de empleo de la misma existen sobre el pasado (lo que exige tener datos, es decir, estadísticas, en cuanto al pasado; cuanto más perfectas sean éstas, tanto más ajustada será esta previsión inicial), extrapolando si es preciso las series que aparezcan interrumpidas y haciendo alguna comparación con países similares.

La segunda etapa exige un estudio analítico de las distintas ramas de la actividad económica, hecha por expertos en cada una de ellas, que en vista de las inversiones previsibles para la misma (si no están a su vez planificadas) y de los avances en la productividad esperables, determinen a su vez para cada rama la previsión del empleo, y su conjunto, la previsión total. Estos datos analíticos son los que hay que comparar con los meramente proyectivos para llegar a una conclusión y, si se trata de una planificación, para ver dónde se ha de reforzar la actividad o las inversiones para tratar de conseguir el empleo pleno.

Por lo demás, hay que tener en cuenta que la proyección y/o la plani-

ficación difieren notablemente en su sentido según el plazo para el que se prevean o el término al que se refieran. Naturalmente, a medida que las revisiones son a más corto plazo, las variables y las incertidumbres son menores; y, en cualquier caso, para una planificación general a término no superior a quince años, se cuenta con el dato casi seguro de cuál va a ser la población potencialmente activa en tal fecha, puesto que los que para entonces se incorporen a la fuerza de trabajo han nacido ya en el momento en que el estudio se hace; aunque puede ser un objetivo de los planificadores, que debe tenerse en cuenta en las previsiones, el aumento de la tasa de la participación (por ejemplo, mediante la incorporación de un número más elevado de mujeres, o la reducción en la duración del servicio militar), o su disminución (porque, por ejemplo, se prevean retiros anticipados de alguna importancia o se proyecten tiempos más largos de escolaridad o formación profesional).

Por lo demás, la determinación del nivel bruto de empleo es poco significativa y de utilidad sólo muy relativa; ha de estudiarse su reparto por sectores y por especialidades laborales para poder planificar los planes de enseñanza y formación profesional necesarios para disponer no meramente de hombres, sino de hombres cualificados para los tipos de puestos de trabajo que, según la previsión o la planificación, se van a crear en un momento dado. A su vez, esto exige el mismo estudio en dos etapas, proyectiva y analítica, de la composición sectorial presente y futura de la fuerza de trabajo, lo que de nuevo reposa sobre la abundancia y precisión de los datos del pasado con los que se cuenta para proyectar y de la profundidad de los conocimientos técnicos de quienes hayan de hacer el estudio analítico. Lo que no es sencillo; en el estudio de Fourastié (contenido en el libro de la O. C. D. E. sobre *La previsión del empleo en Francia*) se queja el autor de las dificultades con que ha tropezado el grupo de trabajo, «siendo la principal de ellas la falta de estadísticas en este campo. Es prácticamente imposible conocer de forma segura el estado actual de la población activa según sus niveles de cualificación, y mucho menos, su evolución».

Más agudo el estudio, la colección de estudios, que presenta la O. C. D. E., y más sistemático y técnico el del Ministerio de Trabajo norteamericano (que contiene, además, en su última página una bibliografía seleccionada de problemas de empleo y desarrollo económico), la lectura de ambos proporciona una buena visión sobre el tema que constituye su objeto común.

MANUEL ALONSO OLEA

PAYET (Maurice): *L'intégration du travailleur à l'entreprise*. Payot, París, 1961; 324 págs.

El problema de la integración del trabajador en la Empresa —expresión que algunos autores admiten con reservas— es, desde hace algún tiempo, de continua actualidad. Sin ir más lejos, basta tener presente la reciente ley española de 21 de julio de 1962 sobre la participación del personal en la administración de las Empresas que adopten la forma jurídica de Sociedades. Por su inserción en el arduo problema de la reforma de la Empresa, preocupa al jurista, acuciándole a una configuración jurídica de ésta. Pero también al sociólogo. La presente obra pretende satisfacer a ambos, abordando el tema desde el prisma del trabajador.

En una *Primera parte* de la obra (págs. 19 a 90), analiza por separado los dos conceptos confrontados: la Empresa, como entidad integrante, y el trabajador, como entidad de posible integración, para desde ellos elevarse a las condiciones de adaptación de ambos en el marco que presenta la primera.

La *Empresa*, en su sentido de comunidad especial, está condicionada por su evolución histórica, por el medio geográfico en que se desenvuelve y por su propio funcionamiento. Históricamente, y superadas las concepciones antiguas sobre la esclavitud y el trabajo manual, las Ordenes monásticas medievales constituyen comunidades de trabajo y Empresas de vida total, que servirían de modelo a las florecientes Corporaciones artesanales. Pero, además, paralelamente a la vida artesana surge la gran Empresa privilegiada bajo la protección real. Tal es el ambiente económico de la producción, en el que se va a desarrollar la revolución industrial. Por otra parte, la Empresa vive en un marco geográfico determinado (urbano o rural), y en relación con un medio social constituido. Finalmente, el funcionamiento de la Empresa requiere una organización que, dirigida al cumplimiento de finalidades técnicas financieras y humanas, las haga compatibles y armonizadas a la consecución de un fin común.

El *trabajador* presta su capacidad de trabajo. Pero este hecho encierra una extraordinaria complejidad, en la que, desde un ángulo puramente humano destacan las dimensiones que concurren en la persona del trabajador. Fisiológicamente, el trabajador desarrolla una actividad energética, manual e intelectual, en gran parte condicionada por su régimen de vida (alimentación, habitación, etc.), así como por el medio físico (clima, salubridad, etcétera). Pero, además, el trabajador presenta una dimensión psicológica que se concreta, en un primer término, en una necesidad de acción, en una ne-

cesidad de inserción cósmica; en segundo lugar adquiere singular relieve en el trabajador la tendencia innata a la propia defensa, a la afirmación de sí mismo, que se realiza en la satisfacción de las necesidades materiales, en la cobertura del riesgo mediante la seguridad alcanzada y en la libertad en el trabajo a través de una reconocida autonomía; en un tercer plano, aspiraciones de tipo ético culminan la dimensión psicológica del trabajador; aspiraciones tan elevadas como el sentido de creación, de manifestación estética y de justicia, constituyen necesidades que redimen y compensan la penosidad del trabajo.

Abocada la Empresa a la organización institucional, el ideal sería que ésta fuese creada en función de los trabajadores que emplea. Difícilmente esto se puede conseguir; sin embargo, para una adecuada adaptación de la Empresa al trabajador, como paso previo a su integración, ha de intentarse la reorganización humana de aquélla, responsabilizando al trabajador en la obra común de la Empresa. De otro lado, el trabajador ha de ser adaptado a la Empresa, lo cual no quiere decir identificarlo en ella, sino destacar su dimensión humana de persona consciente y digna. La adaptación de una y otro es la condición básica de la integración.

La *Segunda parte* de la obra, la más extensa e importante (págs. 91 a 276), se dedica a estudiar las formas y los límites de la integración. En su evolución de organización societaria —basada en el «imperium» y la opresión— a la organización comunitaria —basada en el «consensus» de sus elementos—, la Empresa deviene institución, en la que se producen manifestaciones de comunidad respecto a la idea y su realización. Pues bien, «el estudio de las formas de integración —dice el autor— consiste en examinar los diferentes medios utilizables para hacer adherir los trabajadores a la Empresa, transformándola en una verdadera institución comunitaria».

A tal efecto, considera en un primer capítulo las formas de integración individual, producto de la sola iniciativa del empleador, cuyo paternalismo desembocaba en las llamadas obras sociales; pero este medio, en vez de liberar al trabajador le somete a una nueva dependencia jurídico-económica tutelar. También la iniciativa empresarial puede sustituir el poder de mando autoritario por otro democrático, en el que el jefe, más que ordenar, sugiere o aconseja, y antes que decidir por sí solo, consulta y admite sugerencias. Esta solución democrática puede ir acompañada de una descentralización de responsabilidades que posibilite una superior integración del trabajador. Sin embargo, estas formas de integración individual no son suficientes, tanto por lo limitado de su aplicación como por las reticencias de los mismos trabajadores hacia la iniciativa empresarial.

El capítulo segundo comprende las formas de integración que implican participación colectiva de los trabajadores en la gestión de la Empresa, tales como información, consulta, control y veto. La participación en la gestión sólo se transforma en cogestión, puntualiza el autor, cuando la consulta obligatoria se acompaña del derecho de veto. De otro lado, la participación en la gestión se diversifica según el dominio en que se manifiesta: económico, técnico y social; se detalla generalmente en convenciones colectivas, y se efectúa mediante Comisiones paritarias y Comisiones consultivas, de las que son numerosos los ejemplos que existen en la actualidad. Por último, existen límites que dificultan la adecuada participación, como son la estructura capitalista de la Empresa y la dificultad de diálogo, debida a la falta de formación de los trabajadores, a la reticencia y pasividad de los empresarios y a la intervención sindical.

Se dedica el capítulo tercero a las formas de integración que implican una participación colectiva en la productividad y en los resultados de la Empresa, formas que persiguen interesar material y psicológicamente a los trabajadores en la vida y en los resultados de la Empresa. Destacan la participación en el aumento de la productividad, bien sea mediante primas o bien mediante remuneración por equipo, siempre que su finalidad sea mejorar la situación del personal, y la participación en los resultados globales, calculados sobre el producto bruto o neto y mediante los sistemas de salario proporcional, participación en los beneficios o en los resultados de la explotación, con variedades en cada uno de tales sistemas.

El más alto nivel de integración, al que se consagra el capítulo cuarto, lo constituye el acceso del trabajador al capital y sus atributos. Si nos preguntamos cuál de las dos vías integrativas es más importante, a simple vista podría parecer que el asalto al reducto capitalístico sería la meta final del proceso evolutivo hacia la integración, mientras que la participación en los atributos del capital sólo constituiría un simple final de etapa. Consiguientemente, y en un orden lógico de escalonada sistemática, habría que estudiar, primero, la participación en los atributos del capital, y más adelante, la participación en el mismo capital. Sin embargo, el autor, con muy sano criterio, a mi entender, no lo ha hecho así porque las manifestaciones históricas y actuales del accionariado, ya individual, ya colectivo o sindical, son de una ínfima efectividad práctica, y no produce sino los inconvenientes de la propiedad y escasas ventajas de sus facultades. En cambio, la participación de los trabajadores en los atributos del capital, concebida como asociación capital-trabajo, hace descender a aquél de su posición privilegiada a un nivel paritario, en el que los derechos de los trabajadores son similares a los de los

propietarios. Mas esta solución, un tanto mesiánica, exige la reforma estructural de la Empresa, con un jefe responsable ante un Comité de gestión. Hoy por hoy, las fórmulas existentes son limitadas: Ordenanza francesa de 1945 y Mitbestimmungsgesetz alemana de 1951 —olvida el autor la inclusión de la Betriebsverfassungsgesetz de 1952—, o han quedado en letra muerta, como la Sociedad de participación obrera francesa.

Un último capítulo es dedicado a la Empresa de estructura no capitalista, cajón de sastre en el que se recogen manifestaciones tan dispares como la Sociedad corporativa, la Empresa pública, la Empresa soviética, los Consejos obreros polacos y yugoslavos y alguna experiencia particular.

Finalmente, culminan la obra unas conclusiones, en las que, tras constatar la evolución promocional del asalariado, paralela al eclipse del propietario, observa los límites de la integración del trabajador en la Empresa: inconvenientes derivados del mismo trabajo, exigencias del poder de mando, dependencias de grupos interiores y exteriores, etc. Y una solución profética final del autor al problema: la elaboración de una civilización nueva.

En suma, se trata de una obra de denso contenido, sobre todo en su segunda parte, que a fuerza de generalizar problemas quedan, a veces, en meros bosquejos llenos de sugerencias. Una apreciable labor de síntesis, en la que el dato jurídico, muy frecuentemente relegado, se completa con otros datos de carácter psicosociológico, técnico y económico.

JOSÉ MANUEL ALMANSA

