

Noticias de libros

ARDAU, Giorgio: *Licenziamento "contra legem", o legittima novazione oggettiva del rapporto di lavoro?*, separata del *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, enero-abril 1967; 33 págs

Comenta Ardau una sentencia del Tribunal de apelación de Milán en relación con la aplicación del artículo 2.120 del Código civil italiano conforme al cual, como es sabido, en caso de cesación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado —no debido a despido disciplinario ni a la voluntad del trabajador—, éste tiene derecho a una indemnización por antigüedad (*indennità di anzianità*), «proporcional a los años de servicio».

En sustancia, el caso planteado es el de una trabajadora manual cuyo contrato de trabajo fue extinguido (¿o no lo fue?, este es justamente el problema) y sustituido sin solución de continuidad en el tiempo por un nuevo contrato de trabajo como empleada administrativa. Lo que se trata de determinar es si la indemnización por antigüedad ha de ser computada teniendo en cuenta el tiempo de duración de ambos contratos de trabajo, o solamente el segundo de ellos.

La tesis del Tribunal, de instancia y de apelación, es la de que el Código no distingue y la de que, por lo menos en casos como el de autos, en que los contratos se suceden sin interrupción de uno a otro, hay que tomar el tiempo de servicios prestado bajo ambos contratos. La novación objetiva ocurrida durante el tiempo de servicios es una vicisitud interna propia de todo contrato de trabajo, con lo que, se nos viene a

decir, no hay en realidad dos contratos, sino uno continuado.

La opinión de Ardau es contraria a la del Tribunal. Hay una verdadera novación subjetiva, una cesación en el sentido del artículo 2.120; se puede pagar perfectamente la indemnización por antigüedad en la cesación del primer contrato, y hacer la del segundo, cuando éste se extinga, proporcional exclusivamente a los servicios prestados durante el mismo. Ello, naturalmente, con la salvedad de que aparezca y se demuestre una «intención fraudulenta», esto es, que precisamente la novación haya querido tener por objeto burlar el precepto sobre la indemnización por antigüedad.

Probablemente la solución de Ardau es técnicamente más correcta pero tiene el grave inconveniente de que arroja normalmente sobre el trabajador la prueba de la mala fe, o ánimo fraudulento, que, naturalmente, no es presumible, y esta prueba no suele ser sencilla. Por eso, a la postre, la solución pragmática del Tribunal es más eficaz y realista y, por ello mismo, posiblemente, más justa.—
M. ALONSO OLEA.

HUGONNIER, René: *Formar jefes*. Traducido por J. Miguel FERNÁNDEZ. Paraninfo. Madrid, 1966; 155 págs.

Esta obra —se anticipa en la advertencia preliminar— la constituyen tres partes: comprender la naturaleza de la formación; construir una fuerza: la jerarquía, y definir la acción del jefe sobre sus subordinados.

Tal como está concebida —se añade—,

se dirige a todos aquellos que, en una unidad industrial o administrativa, ejercen un mando. Interesa, fundamentalmente a los dirigentes de la Empresa, ya que sólo ellos pueden hacer las elecciones que se propugnan. La formación es únicamente una forma de mando apoyada en métodos de dirección.

El proceso universal —se concluye—, penetra en todos los niveles de la jerarquía, pero debe reflejar y reproducir la calidad de las relaciones y el espíritu que reina en el equipo que el jefe de Empresa debe haber sabido crear en sus colaboradores directos.

En la parte primera, «Situación en la Empresa», se comienza exponiendo las vicisitudes de la formación, y así se afirma que como laguna aún muy frecuente, se pueden observar las siguientes: ausencia de relaciones entre los Programas de formación y las necesidades de la organización; desarrollo demasiado exclusivo de las acciones de formación de los niveles inferiores de la jerarquía; predominio de ciertas técnicas; restricción a ciertos elegidos del «privilegio» de la formación y la confusión entre la enseñanza y la formación.

A continuación se examina el «por qué» de la formación afirmando que en la Empresa ésta permite que los hombres ejerzan mejor sus funciones: los prepara para funciones nuevas o más complejas, dando así vida y eficacia a la organización. Haciendo posible que el hombre complete sus conocimientos y mejore sus capacidades, responde a una de sus necesidades más profundas. Las necesidades de la Empresa y de los hombres son convergentes tanto en este campo como en otros.

Más tarde se examinan la conservación y desarrollo de los conocimientos técnicos, los que no presentan muchas dificultades en la concepción, y la formación de los jefes la que sí es mucho más compleja y delicada.

La formación de éstos está destinada justamente a hacer a cada uno más capaz de cumplir, a su nivel, este papel común, destinado a todos para construir una fuerza coherente y eficaz. Esta «función de jefe» aporta lo esencial del modelo necesario para esta formación. En este papel del jefe, la acción, el pensamiento y el afecto están estrechamente ligados y proporcionan las dimensiones indispensables para toda formación. La Empresa preocupada del futuro, tanto por ella misma como por sus hombres, añadirá una doble preocupación: el enriquecimiento de la cultura general de cada uno, y el mantenimiento de un equilibrio personal, al que puede contribuir ampliamente: cultura y equilibrio constituyen factores esenciales del desarrollo, la autoridad y la eficacia.

La parte segunda, «Construir una fuerza: la jerarquía», se inicia considerando la interdependencia que existe entre gestión, estructura y jerarquía.

A continuación se estudia el equipo, al que se califica como la célula clave del refuerzo de la jerarquía, por cuanto es al mismo tiempo una entidad humana claramente definida por la estructura: el grupo jerárquico jefe-subordinados directos, y una cierta calidad de las relaciones entre los hombres dentro de esta entidad.

Las reglas de actuación del equipo son las que hacen vivir la estructura y dan cuerpo al equipo. Las más importantes son las relativas al respecto a la jerarquía; a la práctica de la delegación; al proceso de elaboración y decisión y a la información al superior.

La parte tercera se ocupa de «La acción del jefe cerca de sus subordinados», y se inicia exponiendo las fases que integran este proceso: conocer, comprender, adherirse, aprender y practicar.

A continuación se pone de relieve cómo la formación de los subordinados es responsabilidad personal de su superior.

que debe asumir con la posible ayuda de especialistas consejeros.

Acto seguido se afirma que el proceso que lleva a la formación es idéntico al del control, y que el conocimiento del hombre es igual de indispensable que el de la función. Los métodos de corrección posibles están estrechamente ligados a las características del individuo; este conocimiento es el fundamento de la formación.

De la conclusión podemos destacar las siguientes afirmaciones: en primer lugar, que la Dirección de una Empresa sólo puede hacer llegar sus ideas por el canal de una jerarquía. La preocupación por el hombre no puede ser atributo de algunos; debe inspirar la conducta de cada responsable. Ampliando la función de todo jefe a esta dimensión humana de su papel, es como se hace posible la modificación profunda del ambiente de una Empresa.

En segundo lugar, la finalidad de la Empresa, como la de la economía, debe ser el hombre. La magnífica tarea a dirigentes dignos de tal responsabilidad es saber pasar de las ideas a la acción, concebir la vida de su Empresa al servicio de todos los hombres que la integran.

En último término, la serenidad y la confianza son las que importan más allá de las vicisitudes pasajeras.

Esta seguridad en la acción encuentra sus raíces profundas en la claridad de los objetivos perseguidos y en el apoyo mutuo que se proporcionen los jefes, que, cualquiera que sea su nivel, progresan juntos. Por su cohesión y resolución pueden proporcionar la contribución esencial a esta obra que justifica su autoridad: permitir a los hombres realizarse en las tareas esenciales del mañana.

Como anexos se contienen, por un lado, el análisis de algunos problemas particulares de formación y, por otro, se

expone el papel del Servicio de Personal en la Formación.

En definitiva, la obra comentada tiene un gran interés para los dirigentes de las Empresas y de los organismos públicos, fundamentalmente, por cuanto llama su atención sobre una serie de problemas de gran trascendencia práctica. Por otra parte, las ideas expuestas tienen, en muchos casos, aplicación directa a la realidad española.—J. CARRASCO BELINCHÓN.

LIPSET, Seymour Martin, y SCHWARTZ, Mildred A.: *The Politics of Profesionals*, rep. núm. 286, Instituto de Relaciones Industriales, Universidad de California, 1966; 12 págs.

Investiga este breve trabajo cuáles puedan ser las actitudes políticas de los profesionales liberales, «el estrato más privilegiado y satisfecho de la sociedad», si se salva a quienes poseen o controlan grandes entidades mercantiles.

En general, el profesional es un elemento conservador, políticamente hablando, en el seno de la comunidad, aunque con más de una excepción importante y condicionada por factores varios.

Entre estas excepciones se encuentran las de los maestros de enseñanza primaria (para los que esta ocupación es muchas veces unas «segunda elección» vital de carrera respecto de otra que pretendieron seguir), los periodistas (muchos de los cuales tienen una actitud «frustrada y cínica, con inclinación frecuente hacia la izquierda» debida al conocimiento que poseen sobre la manipulación de las noticias para su presentación al público) y los médicos (como herencia de un viejo anticlericalismo que caracterizó en otros tiempos esta profesión).

Son, desde luego, excepciones importantes, pero no afectan a todos los componentes de cada una de las profesio-

nes citadas (por ejemplo, los colegios médicos suelen ser instituciones profundamente conservadoras) ni, a juicio de los autores, rompen la línea general de conservadurismo del profesional liberal, interesado en el mantenimiento del *status quo*.

Llama, además, la atención, el trabajo sobre que todo lo anterior refiere a situaciones de normalidad; en situaciones de anormalidad —por ejemplo, las de posibilidades limitadas de empleo— el profesional siente muy agudamente su propia frustración y, por lo tanto, es propenso a los extremismos, de derecha o de izquierda.

Y, por supuesto, se nos señala como los profesionales son en la era moderna parte fundamental de la *élite política*.

El artículo es interesante más que por sus tesis, aunque éstas también lo son, por el aparato bibliográfico sobre la materia, realmente extraordinario para un artículo tan breve.—M. ALONSO OLEA.

WILENSKY, Harold L.: *Class, Class Consciousness, and American Workers*. Institute of Industrial Relations, Universidad de California. Berkeley, 1966; 33 págs.

La tesis de que los trabajadores norteamericanos en general carecen de conciencia de clase, o de que ésta no tiene respecto de ellos la intensidad y peculiaridades propias de los trabajadores europeos, está tan extendida que no necesita ser documentada con citas concretas. Este es el tema que nuevamente aborda Wilensky en este breve estudio (separata de *Labor in a Changing American*, editada por W. Haber, 1966) para llegar a conclusiones no discordantes con las generales: la conciencia de clase a lo marxista sólo ha aparecido en América durante períodos breves en las pri-

meras fases de la industrialización y, en la actualidad, esporádicamente, entre algunos grupos de trabajadores rurales emigrantes a las zonas urbanas.

Pero a sus conclusiones llega Wilensky a través de una serie de razonamientos y aportando una serie de datos ilustrativos y curiosos, entre los que destacan:

1.º Los resultados que arrojan las encuestas tendientes a precisar si existe o no conciencia de clase varían notablemente según que las entrevistas se hagan en el domicilio del trabajador, por la tarde, concluida su jornada de trabajo, en cuyo caso hablará de modos y estilos de vivir, o que se haga en el trabajo y durante la jornada del mismo, en cuyo caso hablará de relaciones de autoridad y subordinación; con lo que resulta así, curiosamente, que «el [trabajador] americano medio es un veblenita en su casa y un marxista modificado en su trabajo» (pág. 19).

2.º Las clases y las relaciones de clase y la conciencia en cuanto a la misma, están oscurecidas y pierden su importancia, frente a la raza, las relaciones raciales y la conciencia respecto de la misma. Este punto, no sentado con la precisión con que parece corresponderse en la realidad —lo que quiere decir que hay un cierto convencionalismo en el análisis de Wilensky—, aparece, sin embargo, reiteradamente a lo largo de su estudio (págs. 12, 21, 23, 25, 33 y 42); sin embargo, se llega a sentar, desde luego, la afirmación de que en el espíritu militante de los grupos minoritarios oprimidos, especialmente de los negros, «juega más la conciencia de la raza que la de clases» (pág. 42).

3.º El trabajador sindicado (en números redondos un tercio de la mano de obra no agrícola, sindicación no particularmente intensa, e inferior a la de muchos países europeos); es, en general, conservador, como trabajador «afuente», cuyos

dirigentes además se han integrado, «en la estructura de poder y de *status* de la economía de Empresa privada y de la política de grupos de presión» (pág. 27).

Interesante y documentado, no es éste, sin embargo, de los mejores estudios de su autor; deja aún en la duda si la

negación de que los obreros norteamericanos carecen de conciencia de clase no pertenece a lo que Galbraith llama «sabiduría convencional» y los fenómenos de identificación social de clase y raza no están sino apenas apuntados.—M. ALONSO OLEA.

