

Noticias de libros

AARON, Benjamín: *Informe nacional de Estados Unidos*. WEDDERBURN, K. W.: *Informe nacional de Gran Bretaña (The present state of law teaching and of research into labour law and the law of social security, and the relation between this discipline and the surrounding social sciences)*, VI Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tema III. Estocolmo, agosto 1966; 7 y 46 págs.

Obsérvese cómo en el título en inglés del VI Congreso Internacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social aparecen las expresiones *Labour Law* (literalmente, Derecho del trabajo) y *Law of Social Security* (literalmente, Derecho de la Seguridad Social). La primera indicación interesante es la reflexión que sobre esta terminología hacen los ponentes británico y norteamericano.

El profesor Wedderburn coloca una nota a la primera línea de su informe para avisarnos que, aunque utiliza la expresión *Labour Law*, la terminología usual en Gran Bretaña es la de *Industrial Law* para describir una materia en la cual se encuentran comprendidos la relación de empleo o trabajo, el Derecho sindical y los convenios colectivos; desde luego, este *Industrial Law* comprende la relación individual de trabajo, aunque se advierta que a todos los efectos prácticos el derecho sobre la misma se considera como «una extensión» del *Common Law*.

El profesor Aaron, en cuanto a los Estados Unidos, nos dice que la expresión *Labor* (y no *Labour*) *Law* desde luego es de uso corriente en su país pero comprende únicamente las relaciones entre el empresario y el Sindicato, y las relaciones intrasindicales; la relación individual de empleo no está comprendida en absoluto dentro de la expresión o, dicho de otra forma, es puro y simple *Common Law*.

Para ambos autores el derecho de la Seguridad Social está fuera del Derecho del trabajo en sentido propio (quizá con la excepción, para algún autor, de las responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo) y se analiza independientemente (Wedderburn) o dentro de una categoría general vaga a la que se denomina *Social Legislation* (Aaron).

En cuanto a la enseñanza de las materias que nos ocupa, más o menos el cuadro que se nos presenta en el breve informe de Aaron y en el mucho más extenso de Wedderburn, es el siguiente:

En cuanto a los Estados Unidos la tendencia de las Facultades de Derecho es la de hacer cada vez más flexibles los cursos y programas dando facultad y facilidades de elección a los alumnos. La mayoría de las Facultades de Derecho en los Estados Unidos ofrecen, cuando menos, un curso de Derecho del trabajo, y varias de ellas seminarios especializados sobre la misma materia. El número de cursos suele ser limitado, en comparación con el de otras disciplinas jurídicas. Los profesores de Derecho del trabajo sienten

una tendencia cada vez más acusada a que sus enseñanzas reflejen sus intereses y sus conocimientos más allá de los estrictamente jurídicos, inyectando en las explicaciones, en los coloquios y en los programas temas de psicología, de sociología, de economía, de historia, relacionados con el trabajo.

En cuanto a la Gran Bretaña (y particularmente en cuanto a Inglaterra aparte de que se aprecia una estabilización en el número de estudiantes de Derecho en general, frente al aumento de los universitarios en otras Facultades, el Derecho del trabajo va abriéndose camino como materia propia de los cursos regulares de las Facultades de Derecho. Los cursos precursores fueron los de la Escuela de Economía de la Universidad de Londres, donde se estructuraron en el año 1903; pero hasta el año 1962 no aparece un curso de *Labour Law* en la Universidad de Cambridge (otras fechas significativas, las de 1964, 1956, 1947 y 1965, respectivamente, para las Universidades de Edimburgo, Glasgow, Manchester y Newcastle), y aún no existe en la de Oxford. Naturalmente, en toda Universidad cuando se realiza trabajo encaminado hacia una tesis, puede elegirse un tema de Derecho del trabajo. En cambio está muy difundida la enseñanza de Derecho del trabajo como parte de las enseñanzas de profesiones no jurídicas, tales como las de Economía, Ciencias comerciales e incluso en, prácticamente, todas las Facultades de Ingeniería. La Seguridad Social es objeto de muy escasa investigación y atención y realmente no existen estudios relevantes sobre la masa de decisiones dictadas por los *Commissioners*, que es donde se encuentra el derecho vivo de la Seguridad Social.

Naturalmente, lo que queda dicho no es sino una brevísima nota sobre estos dos informes nacionales, de sumo interés, como lo son los dieciocho que aparecen

en uno de los tres volúmenes publicados con motivo del Congreso de Estocolmo, de 1966, de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Este, en concreto, se refiere al tema —III del Congreso— «El Estado actual del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, en el ámbito de la enseñanza y de la investigación y sus relaciones con las ciencias conexas» (los demás informes nacionales corresponden a Argentina, Austria, Bélgica, Brasil, Checoslovaquia, Chile, España, Finlandia, Francia, Holanda, Hungría, Japón, Perú, Polonia, Suecia); en un número anterior de esta misma REVISTA (núm. 71) el lector puede encontrar una breve crónica del Congreso y de los temas, éste entre ellos, que fueron objeto de consideración y estudio por el mismo.—M. ALONSO OLEA.

ARDAU, Giorgio: *Una particolare ipotesi di contratto di lavoro con causa atipica*. Milán, Giuffrè, 1966. (Separata de los estudios en memoria de Barassi.)

Con su finura característica aborda el profesor Ardaul el tema de la naturaleza jurídica de una relación contractual sumamente particular. Se trata de un conjunto de personas alguna de las cuales pueden ser llamadas para desempeñar oficios auxiliares en días determinados en un hipódromo. Ninguno de ellos tiene derecho específico a ser llamado, y ninguna preferencia a serlo sobre otro, y él, a su vez, tiene el derecho a eliminarse a sí propio temporalmente de los llamamientos a trabajar, sin más que dar un preaviso.

Como se desprende del título del trabajo, para Ardaul no nos encontramos ni en un supuesto de trabajo autónomo ni, tampoco, ante la especie ordinaria del

contrato de trabajo, sino ante un contrato de trabajo especialísimo «con causa atípica», caracterizado porque el trabajador no ya no presta sus servicios continuamente sino que la posibilidad del preaviso citado puede también romper la continuidad de su «estar a disposición» del empresario, y, rota ésta, la continuidad de su colaboración y su subordinación al empleador.

Realmente lo que aborda Ardau (puesto que él mismo lo manifiesta así) son casos de pluriempleo, siendo el trabajo para el hipódromo ocasional o marginal. Lo que se trata de resolver es si quien trabaja en estas condiciones pone a su empleador en la obligación de afiliarle a los regímenes de Seguridad Social; la conclusión es negativa, y para fundarla en derecho se acude a la difícil construcción de la atipicidad de la relación jurídico-laboral.

Nótese la gran similitud del problema con otros que han surgido en nuestro ordenamiento jurídico. El artículo 62, número 3, de la ley de Seguridad Social, así como, reiterando su precepto, el artículo 2.º, apartado 2, de la Orden de 28 de diciembre de 1966, que desarrolla la ley en cuanto, entre otros extremos, a la afiliación, prevé la exclusión del régimen general de las personas, «cuyo trabajo por cuenta ajena en atención a su jornada o a su retribución, pueda considerarse marginal y que no constituye medio fundamental de vida», que es justamente el supuesto base contemplado por el trabajo de Ardau. Y quizá una solución de exclusión expresa basada en el fundamento social de la marginalidad del trabajo sea más razonable que otra prevista expresamente y a deducir tras un razonamiento, si se me permite, de una cierta artificiosidad en cuanto a la naturaleza de la relación jurídica.—M. ALONSO OLEA.

BENIELLI, Jean: *La formación del personal en la Empresa*. Traducción de José Manuel DE LA TORRE Y DE MIGUEL. Sagitario, S. A. Barcelona, 1965; 138 páginas.

La formación no puede ser improvisada: al igual que una inversión material, la inversión intelectual —advierde J. G. Merigot en el prefacio—, de la que es una de sus formas, exige el establecimiento y la aplicación de un programa de preparación y de ejecución. Implica la puesta en práctica de técnicas delicadas, tiempo y dinero. Modificando las aptitudes y las actitudes, puede crear grandes tensiones en la Empresa y llegar a plantear el problema de una transformación de las estructuras.

Pero la formación —añade— que supone en su realización el concurso armonioso —y oneroso— de elementos internos y externos a la Empresa, no debe ser considerada como un lujo a disposición de las Empresas más poderosas. Mediante una acción colectiva, ingeniosa y fecunda, pequeñas y medianas Empresas pueden responder sin grandes dificultades a esta exigencia rigurosa.

Pero conviene no hacer —concluye— de la formación una panacea susceptible de solucionar todos los problemas de la Empresa: condición siempre necesaria, nunca será condición suficiente.

El texto se divide en una introducción, cuatro partes, unas conclusiones y seis anexos.

En la parte primera, «La selección del personal», se afirma que antes de formar es necesario elegir y, por tanto, estudiar las facultades del hombre desde el punto de vista de su aplicación al trabajo. Este es el fin de la psicotecnia, que se aplica a la Empresa desde dos aspectos: la selección, que busca ejercitantes o practicantes cuyas exigencias satisfagan las exigencias del puesto de trabajo, y la selección de orientación, que

busca puestos cuyas exigencias correspondan a las posibilidades de ciertos obreros.

La parte segunda, «La formación en la Empresa», distingue dos aspectos: la teoría y la práctica. Con respecto a la primera, se comienza exponiendo la evolución experimentada por la formación, y se indican a continuación las directrices que deben dirigir toda acción de formación: ser permanente, responder a las necesidades futuras de la Empresa, extenderse a todo el personal y ser controlada.

Acto seguido se examinan las técnicas que se utilizan: de formación individual y de formación colectiva; los medios pedagógicos y las máquinas instructoras.

Al estudiar la práctica se considera, por un lado, la formación en el puesto de trabajo y, por otro, la previsión en la formación. Al analizar ésta se afirma que todos los programas difundidos deben responder a una doble preocupación: inmediata y práctica en primer término, lejana y cultural más tarde.

La parte tercera, «Algunos programas *standards*», se inicia considerando el papel esencial que incumbe a los mandos intermedios en la formación, la que, por otra parte, requiere el constante apoyo de la Dirección.

Acto seguido se exponen esquemáticamente tres programas: el arte de instruir, el arte de simplificar el trabajo y la enseñanza de la seguridad en el trabajo.

«Formación y promoción» se estudian en la parte cuarta, poniendo de relieve la conexión cada vez mayor que existe entre ambas, por cuanto la primera condiciona las posibilidades de la segunda.

A continuación se exponen los siguientes programas: formación y perfeccionamiento de los mandos intermedios; la formación de los ingenieros de la Empresa y de ingeniero a jefe de servicio.

Como «Conclusiones» se afirma que

la formación y el perfeccionamiento son inversiones costosas, cuya responsabilidad de puesta en práctica incumbe a la Dirección.

Deben ser rentables, tanto para los hombres, cuyo potencial personal debe mejorar progresivamente, como para la Empresa, que se aprovechará ampliamente del perfeccionamiento de su personal.

La Empresa debe aumentar su eficiencia paralelamente a la mejora del clima social.

La formación y el perfeccionamiento deben integrarse en una política del conjunto del personal, y no constituyen el privilegio de un hombre o un servicio, sino que deben llegar a todo el personal de la Empresa por una acción planificada, ordenada, escalonada según la jerarquía.

Por última vez, en los anexos se contiene, respectivamente; Principios de Pedagogía activa; las Ayudas visuales; Análisis en un empleo; Cuadro para establecer (o controlar) el análisis de un cuadro mecanizado. Análisis de un trabajo manual y Programa para la formación psico-sociológica de los mandos.

En definitiva, la obra reseñada, pese a su brevedad, puede ser útil a los responsables de la formación, por cuanto se ofrecen esquemas y programas que, previa su adaptación, pueden aplicarse a la realidad española. No se trata de texto de iniciación, es más bien obra de síntesis y de recordatorio.—J. CARRASCO BELINCHÓN.

BOUSQUIE, Georges: *Cómo organizar su trabajo*. Traducción de María Carmen BALZATEGUI. Ediciones Deusto. Bilbao, 1966; 120 págs.

Esta pequeña obra —anticipa el autor en el prólogo— se dirige a todas aquellas personas que desean ser eficientes en su

trabajo, cualquiera que sea el papel o profesión que ejerzan. Cada uno puede organizarse en el puesto de trabajo que ocupe, ya que organizar es saber utilizar los medios de que se dispone en la forma más conveniente.

El texto se divide en cinco partes y una conclusión, precedidas de un prólogo, en el que se expone el objetivo y el plan de la obra.

La parte primera, «Estar en forma», se ocupa de la salud física y moral, por cuanto se estima que los factores físicos y orgánicos son esenciales para poder sentirse satisfecho en el trabajo, así como también son necesarios los morales, por cuanto no se puede trabajar de prisa y bien si en lo moral «la cosa marcha mal». En efecto, el rendimiento está ligado a la psicología humana y forma un todo inseparable con ella. Por ello conviene: conocerse a sí mismo y pensar en las consecuencias de su estado de cuerpo y alma. En consecuencia, organizarse es, ante todo, cuidar su propia «forma».

La parte segunda, «Antes de la acción», comprende tres puntos esenciales: entender, escoger y hacerse un plan de trabajo. Y, como conclusión, se afirma que no conviene hacer: interpretar mal la orden; confundir efecto y causa; tomar decisiones precipitadamente o... demasiado tarde; no preparar el trabajo; dejarlo para el día siguiente; confiar demasiado en sus posibilidades y dejarse absorber por los detalles. En cambio, es conveniente: fijarse un objetivo; tener una visión de conjunto de la tarea; precisar los datos de los problemas; encontrar posibles soluciones; efectuar una elección entre las soluciones; marcar los diferentes tiempos del trabajo a efectuar y hacerse un plan de trabajo.

Como anexo se examinan diversos tipos de *planning* individuales: de un trabajo; cotidiano o semanal; memento y comparativo.

La parte tercera, «En la acción», expone las cinco reglas de oro de un trabajo: interesarse, conocer y respetar el programa, hacer lo que se hace, seguir un buen ritmo y llegar hasta el final. A continuación se destaca la importancia de las relaciones humanas con los superiores, con los subordinados y con los colaboradores.

Como conclusión se afirma que no es conveniente: tardar demasiado en ponerse a trabajar; hacer las cosas a destiempo; emprender varias cosas a la vez; trabajar sin orden; seguir un ritmo demasiado lento; no aportar ninguna aplicación; contentarse con «aproximaciones»; no respetar los plazos previstos y despachar de mala manera un trabajo cuando existe retraso.

En cambio, conviene: hacer un plan de su trabajo; interesarse en lo que se hace; aplicarse en el trabajo sin fatigarse; economizar tiempo, material y energía; acrecentar los esfuerzos ante las dificultades, no pensar más que en un sólo trabajo a la vez; respetar el orden previsto en las tareas; trabajar de prisa, pero sin precipitación; tener en cuenta los plazos; enfrentarse a las dificultades con sangre fría; tener paciencia y perseverar hasta el fin de la tarea.

La parte cuarta, «Tras la acción», examina brevemente el control como fase final de la acción y prelude de la siguiente, para deducir consecuencias en orden a una actividad futura más perfecta.

La parte quinta, «Economizar su memoria», destaca la importancia del uso adecuado de ésta, para lo cual es necesario establecer una documentación, asignar un lugar para cada cosa y colocar cada una en un lugar, y hay que saber clasificar los papeles.

Y, en la conclusión, se afirma, que la Empresa se ve cada día en mayor pre-

NOTICIAS DE LIBROS

cisión de hacer un llamamiento al potencial intelectual que tiene en su seno, a localizar, buscar los individuos mejor dotados en este aspecto. En cuanto al individuo, ante esta necesidad de nuestro tiempo, debe comprender que es vital para él organizarse, empleando lo

mejor posible sus facultades y rindiendo al máximo en el puesto desempeñado.

En definitiva, la obra reseñada ofrece un esquema sugestivo y realista para la autoorganización del trabajo: sus directrices pueden ser útiles y su cumplimiento eficaz.—J. CARRASCO BELINCHÓN.