

Recensiones

BATTEN, T. R.: *Las comunidades y su desarrollo*. Traducción de Emma Susana SPERATTI PIÑERO. Fondo de Cultura Económica. México, 1966; 199 páginas.

«Durante los últimos diez años —afirma el autor en el prólogo—, más o menos hemos visto una rapidísima expansión del trabajo de desarrollo de la comunidad y en casi todas partes los Gobiernos y las organizaciones de voluntarios han estado ensayando nuevas formas de organización, nuevos métodos y nuevas técnicas. En este libro pretendo estudiar algunos de esos experimentos y sacar conclusiones de ellos, aportando al mismo tiempo información e ideas de muchas fuentes, no todas ellas accesibles a la mayoría de quienes trabajan en la zona tropical.»

El presente texto se divide en catorce capítulos, que se inician con una introducción en la que se plantea la noción de «desarrollo de la comunidad», entendida como toda acción aceptada por cualquier organización y diseñada en principio para beneficio de la comunidad.

En el capítulo segundo se exponen las tendencias en el desarrollo de la comunidad y así se afirma que problemas de dicho desarrollo son: encontrar maneras efectivas de estimular, ayudar y enseñar a la gente a adoptar nuevos métodos y a aprender nuevos conocimientos; ayudar a la gente a adaptar su forma de vida a los cambios que aceptan o que les han sido impuestos y asegurar que cuando el cambio se produce, el sentimiento o el espíritu de la comunidad no se destruya.

En el capítulo tercero se pone de relieve cómo el éxito o el fracaso de una organización de desarrollo ser afectado por la actitud de la comunidad hacia ella. A menos que esta actitud sea favorable, es difícil que la comunidad actúe según el consejo de la organización o incluso que la escuche. Al comienzo, la comunidad es influida más por lo que la organización ha hecho en el pasado que por lo que está tratando de hacer en el presente.

En el capítulo cuarto se exponen los siguientes principios del trabajo de la organización: ésta debe establecer relaciones amigables y de confianza con la gente sobre la cual espera influir; debe, igualmente, estar de acuerdo

con la gente que experimentará el cambio; debe demostrar que un cambio sugerido es digno de confianza y debe interesarse en trabajar con grupos.

En el capítulo siguiente se afirma que hay dos clases principales de organización de desarrollo: la que trata de introducir cambios específicos y cuyo interés principal se centra en el desarrollo material y la que se interesa principalmente en la gente. En conjunto, la primera quiere «lograr que se hagan las cosas»; la otra quiere desarrollar las habilidades propias de la gente para el liderato, el juicio amplio y la acción cooperativa. Para las organizaciones de este tipo el resultado material es menos importante que la manera como se logra.

En el capítulo sexto se estudian los proyectos de ayuda de la comunidad, estimando que el principal objeto de la organización es ayudar a la gente a encontrar lo que quiera hacer y la manera mejor de realizarlo por sí misma. La organización no tiene fines prefijados y específicos propios, y le importa menos enseñar e instruir a la gente que ayudarla a aprender. El trabajador de la organización, por consiguiente, no dirige o guía a la comunidad. Actúa, principalmente, como un catalizador alentando a la gente a pensar por sí misma. En cuanto maestro, sirve cualquier aspiración que la gente tenga o pueda desarrollar.

En el capítulo siguiente se pone de relieve cómo en la comunidad apática y desorganizada, el trabajador del proyecto tiene una tarea mucho más dura que en las comunidades bien organizadas, por cuanto la gente no está dispuesta para los proyectos y hay que preparar el camino para ellos.

En el capítulo octavo se advierte cómo el desarrollo del proyecto puede conducir no sólo a un desarrollo material sino también al fortalecimiento del sentimiento de comunidad. Es decir, se logra o se persigue no sólo una mejora material, sino también moral.

En los dos capítulos siguientes se trata de forma directa el problema educativo, afirmando que no es realista esperar que la escuela sea capaz de asumir todo el peso del desarrollo de la comunidad. Incluso necesitará alguna ayuda de otras organizaciones y, por supuesto, dondequiera que las escuelas sean pocas, la organización exterior se necesita con urgencia.

En el capítulo decimoprimer, se trata de las maneras de presentar la información a la gente y se consideran algunos de los problemas que suscita. Así, se estima que las soluciones puramente técnicas son inútiles, pues siempre deben tenerse en cuenta las actitudes y los sentimientos de la gente: una solución debe ser accesible y deseable desde su punto de vista.

El capítulo siguiente se ocupa del trabajo con grupos, afirmando que la importancia de trabajar con grupos radica, por una parte, en que suele estar bien conformado para discutir nuevas ideas, formar opiniones y llegar a de-

ciones acerca de ellas y, por otra, en que es más pequeño que la multitud, sus miembros se conocen entre sí y están más a menudo ligados por la amistad o el propósito común.

En el capítulo penúltimo al estudiar la selección y entrenamiento del trabajador, se exponen como fines generales de dicho entrenamiento: proporcionarle conocimientos que después se tendrán que transmitir: enseñar métodos para transmitir ese conocimiento, fomentando la iniciativa local y organizando grupos de comunidad y levantar la moral del trabajador inculcándole sentido de misión para el trabajo de comunidad.

Y en el capítulo final se afirma que el objetivo del trabajador de desarrollo de la comunidad debe ser convertir a ésta en un lugar más satisfactorio en el cual vivir, y que el criterio de éxito debe ser el aumento de la satisfacción que la gente siente.

En definitiva, podemos, por nuestra parte, afirmar que la presente obra es interesante, por una parte, por cuanto se contiene una serie de ideas que pueden ser de aplicación a nuestro país y, por otra, por cuanto se exponen y recogen ejemplos prácticos sumamente ilustrativos.

J. CARRASCO BELINCHÓN

BENÍTEZ, Luis: *Impacto de la propaganda en el mundo actual*. Cuadernos de Periodismo. Escuela Oficial de Periodismo. Madrid, 1968; 60 págs.

En esta publicación se nos brinda el texto de la conferencia del autor en el acto inaugural del curso académico 1968/69 en la citada Escuela.

La exposición se divide en cinco partes y una breve conclusión.

Comienza contemplando el *impacto individual*, y así se afirma que lo que hace la propaganda moderna con cada uno de nosotros es hacernos ingresar enérgica y rápidamente en otra realidad más apetecible, y en la cual descubrimos un libre ejercicio de despliegue de nuestras posibilidades retenidas, encadenadas. Este es el verdadero secreto de la enorme fuerza del gran influjo que la propaganda tiene en el mundo de hoy.

En segundo lugar se estudia el *impacto social*, destacando cómo la moderna Sociología llama constantemente a las puertas de la propaganda. Y llama, además, como apremio por las siguientes razones: todo hombre actúa siempre, cuando se encuentra en presencia de estímulos sugestivos, con arreglo a un sistema de referencias previamente construido por él mismo. Este sistema está sustentado por conocimientos de dos órdenes: experiencias personales, por

una lado, y creencias e ideas, que son el resultado de una serie de influencias ambientales de tipo moral y social, por otro.

En tercer término se refiere al *impacto económico*, poniéndolo en relación con el clásico triángulo producción, distribución y consumo.

Además se señala cómo la publicidad en sí misma ha llegado a ser una gran industria, proporcionando empleo a miles de trabajadores de todas clases. Ha llegado a ser el motor generador más importante en la marcha ascendente de las Empresas. Ha llegado a ser el origen de la principal fuente de ingresos que constituye el sostenimiento de la libertad de Prensa. Ha llegado a tener presencia importante sobre la educación y las aspiraciones libres de inmensos sectores de la comunidad. Está la propaganda incorporada de tal forma económica en general, que sería casi imposible poder prescindir de ella en los planes y proyectos futuros.

A continuación examina el *impacto político*, afirmando que es la propaganda quien a través de sus leyes puede convertir en símbolos persuasivos las ideas, los programas, los mitos, las utopías. Los propósitos de la propaganda política de suscitar y conducir emociones hacia metas concretas de acción, se realiza a través de imágenes idealizadas que tienen dos rasgos esenciales: carácter intencional y fuerza oculta, que no siempre se explica del todo.

Por último, se considera el *impacto informativo*, poniendo de relieve cómo la propaganda ha hecho posible el desarrollo de los medios de comunicación social, y cómo este desarrollo a su vez ha permitido la intensificación de la propaganda.

Con lo cual llega a plantearse el interrogante de cómo será la propaganda del futuro, que es precisamente el último punto sobre el que versa su disertación.

A primera vista, la propaganda del futuro presenta muchos peligros, fruto de los avances técnicos que parece limitar la libertad humana. No obstante, se afirma que la propaganda esquivará los escollos de sus sendas futuras y se guiará prestando su servicio al hombre.

J. CARRASCO BELINCHÓN

BERTÍN, Jean: *Ser un jefe*. Paraninfo. Madrid, 1967; 198 págs.

Ser un jefe hoy en día es ser un hombre responsable que asume «sus» responsabilidades —afirma el autor en la introducción—. Es difícil, requiere una valía, casi un heroísmo difícil de mantener día a día y durante todas las horas del día. La mayoría de los fracasos son debidos a la falta de continuidad: sin perseverancia no hay jefe.

«Por eso, amigo lector —añade—, te advierto que si no pones entusiasmo en tu tarea, si no estás dispuesto a dar más que a recibir, si no quieres volver a revisar cada día tus actuaciones, a pesar de este libro, no serás nunca jefe. Pero si tienes verdadera valía y estás dispuesto a no abandonar ni un minuto la preocupación de actuar bien, entonces sí que puedes esperar llegar un día a ser un jefe. Porque no hay buenos o malos jefes: hay o no hay jefes.»

El texto consta de dieciséis capítulos, unas conclusiones y una introducción.

Se comienza examinando la responsabilidad del jefe, la que comprende el trabajo propio y el de su equipo, en cantidad, calidad y coste. El equipo es el grupo de hombres que bajo la dirección de un jefe persigue un mismo objetivo, el que se consigue gracias al equipo, de aquí el que la labor del jefe consista en reunir un buen equipo y mantenerlo, lo que demanda que el jefe tenga que ser animador, educador, órgano de mando, informador, juez y consejero.

En los seis capítulos siguientes, partiendo de la necesidad en que se halla todo jefe de conocer y dominar los métodos T. W. I., para mejorar su actuación, se exponen el arte de instruir, el arte de mandar y el arte de mejorar los métodos, así como también su aplicación al campo administrativo y, por último, los métodos para medir el tiempo.

Merece destacarse la siguiente afirmación: cuando los jefes se convenzan de que cuando una posición en el grupo y no una altura en la jerarquía; cuando los jefes recuerden que sólo hay una moral, una sola manera de actuar bien; que la única diferencia entre un jefe y otro estriba solamente en la importancia de la responsabilidades que le incumben, no habrá fracasos porque todos serán auténticos jefes, que no alegrarán que el T. W. I. es demasiado sencillo para ellos.

En los dos capítulos siguientes se examinan la valoración de puestos de trabajo y la calificación del personal como instrumentos importantes.

La selección del personal, como técnica que debe ser conocida por el jefe, se considera a continuación centrando la atención en los aspectos esenciales.

En el capítulo siguiente se hace un esbozo de lo que son las relaciones humanas, que se continúa al estudiar el arte de dirigir reuniones de trabajo. Al tratar de éste se exponen sistemáticamente sus exigencias y posibilidades.

El arte de administrar bien su tiempo y la planificación, son objeto de examen en los dos capítulos siguientes, poniendo de relieve la importancia del aprovechamiento del tiempo, tanto personalmente como desde el punto de vista de las actividades de las que se responde.

Por último, la calidad y su control y el cálculo de los precios de coste cierran la exposición.

En las conclusiones se afirma que la profesión de jefe es una profesión

difícil, que requiere muchas cualidades y exige mucho trabajo. El jefe es siempre objeto de la atención de sus colaboradores; todos están pendientes de él. Dirigir hombres crea deberes y cumplir con éstos es difícil, porque han de cumplirse a todas horas, y durante todos los días del año, sin un minuto de descanso, sin una vacilación, sin margen para error. Pero para el jefe que cumple no existe misión más agradable, ni que le proporcione más satisfacción que la de dirigir a los hombres.

En definitiva, la presente obra es un manual del mando, breve y sintético, pero con ideas profundas. En él se puede hallar orientación, y en él se pueden encontrar respuesta a bastantes interrogantes. No es texto de ampliación de conocimientos, sino de recopilación elemental, que en muchos casos puede ser suficiente.

J. CARRASCO BELINCHÓN

CREMADES, Bernardo María: *El recurso en interés de la ley (Estudio de su regulación en los artículos 185 y siguientes de la ley Procesal laboral)*. Instituto García Oviedo. Universidad de Sevilla, 1969; 183 págs.

Dentro del campo del Derecho del trabajo, tenemos la satisfacción de presentar al lector hoy uno de los libros más brillantes que se han escrito en los últimos tiempos. La obra del profesor Cremades ha venido a enriquecer nuestra literatura jurídica, pues ha sido un acierto el plantearse una de las problemáticas más complejas del procedimiento laboral. Así lo reconoce el prólogo del profesor Alonso Olea y así queda puesto de manifiesto cuando se termina la lectura de esta importante obra.

El autor ha conseguido en esta obra, dividida en cuatro capítulos, aclarar ciertas cuestiones que, si bien estaban en el ánimo de la doctrina, aún no habían sido suficientemente estudiadas. De todas ellas algunas son, a nuestro juicio, de capital importancia.

Así, Cremades, de una vez por todas, afirma sin temor la evidencia de la unidad jurisdiccional de trabajo al decirnos que este recurso es el procedimiento seguido para garantizar la unidad jurisdiccional, pues aún la firmeza de los Tribunales Supremo y Central de Trabajo con la primacía jurisdiccional del primero. Estudia a la vez con interés las funciones cuasi-normativas que para Alonso Olea asume el Tribunal Supremo con el recurso en interés de la ley, con la serie de problemas adicionales que en cuanto a las fuentes del Derecho ello nos plantea.

Estas dos cuestiones justificarían por sí solas la obra, pero no se ha detenido el autor en ellas. Nos da una panorámica completa de lo que es y

ha sido el recurso en interés de la ley en nuestro Derecho y realiza un análisis de los aspectos más importantes del mismo. Para ello, el profesor Cremades parte de la culminación bifronte de la jurisdicción laboral y de la firmeza absoluta de las sentencias de los dos Tribunales superiores como única instancia a la que pueden recurrir las partes del conflicto. Para mantener una doctrina paralela es por lo que el legislador introdujo en nuestro Ordenamiento un recurso extraordinario que conciliara las exigencias de la seguridad jurídica con la firmeza absoluta de las decisiones de ambos Tribunales.

Para el autor, el recurso es una institución que supera al Derecho procesal laboral. Por ello se lo plantea con una adecuada perspectiva histórica: primero, en la casación francesa; segundo, en la normativa de la casación española; así, llega al recurso en el momento jurídico contemporáneo, en lo que él llama la intervención del Estado social de derecho, y concretamente en el Derecho del trabajo. En éste adopta una doble modalidad: como recurso general, cuya regulación se encuentra en el artículo 1.782 de la ley de Enjuiciamiento civil (derogado en su referencia al Tribunal Central de Trabajo), y como recurso específico en interés de la ley, que coexiste con el primero en su regulación, contenida en los artículos 185 y siguientes de la ley Procesal laboral.

Aunque —como todos conocemos— el Derecho continental no sigue el sistema del precedente, en realidad el juez queda vinculado en cierta forma por la jurisprudencia. Este recurso impide, precisamente, que una sentencia no conforme a derecho pueda dar lugar a doctrina legal. Sin embargo, con Alonso Olea y Cremades, pensamos que la finalidad más interesante del recurso en interés de la ley sea la de mantener la unidad jurisdiccional. Pero el carácter principal del recurso se contiene en la frase «y a efectos jurisprudenciales», contenida en el artículo 185 de la ley Procesal laboral, que es donde se ha manifestado ampliamente la importancia dogmática e histórica de la que nos habla el autor.

Es interesante, y creemos acertada la fijación de su naturaleza jurídica, que para Cremades se caracteriza por ser un verdadero recurso de casación en su forma más pura y en su modalidad de infracción de ley o de doctrina legal, teniendo una auténtica naturaleza jurisdiccional (como reiteradamente ha dicho nuestro máximo órgano jurisdiccional al resolver los recursos interpuestos por el Ministerio Fiscal, en base a los artículos 185 y siguientes de la ley Procesal laboral: «que no es el objeto del recurso combatir ni denunciar la presunta injusticia del fallo, sino censurar y abatir la doctrina del Tribunal Central de Trabajo»). Ahora bien: no escapa a Cremades lo que ya nos había dicho el profesor Alonso Olea, que la doctrina sentada en

la decisión de un recurso en interés de la ley vincula a los Tribunales inferiores, pero también al propio Tribunal Supremo, en función de la doctrina de los propios actos.

De todo esto se deriva el estudio que el autor efectúa del valor normativo de la doctrina legal, que para Cremades se convierte en un sistema intermedio entre el propio del *Common law* y del Derecho continental. Como ya ha manifestado repetidas veces nuestro máximo órgano jurisdiccional en conformidad a lo indicado en el primer párrafo del artículo 187 de la ley Procesal laboral, una sola sentencia tiene virtualidad para sentar doctrina legal, entendida ésta por el propio Tribunal Supremo como «enseñanza de conocimientos en determinada materia», en la de interpretar la normativa vigente para aplicarla a un caso concreto.

En el capítulo cuarto, titulado «Régimen jurídico del recurso en interés de la ley», estudia la situación jurídica de los sujetos y las normas procedimentales que regulan su desarrollo.

El Ministerio Fiscal es el recurrente; concretamente, la Fiscalía del Tribunal Supremo, por sí o a ruego de otras entidades o personas. La simple lectura de las sentencias del Tribunal Central puede inducirle a la interposición del recurso. El Ministerio de Justicia, en función del principio de dependencia, puede ordenar que así lo haga. La Organización Sindical puede, si estimara dañosa o errónea la doctrina sentada por el Tribunal Central de Trabajo, ponerlo en conocimiento de la Fiscalía del Tribunal Supremo para que ésta, si lo estima conveniente, interponga el recurso. En fin, cualquier particular está legitimado en base al artículo 21 del Fuero de los Españoles para poner en conocimiento de la Fiscalía del Tribunal Supremo sus opiniones respecto a la doctrina del Tribunal Central de Trabajo. Cabe añadir en este punto que, si bien este recurso da lugar a un proceso completamente independiente del que tuvo lugar ante el Tribunal Central, se brinda la posibilidad a las partes del proceso cuya sentencia se recurre en interés de la ley para que colaboren en el esclarecimiento de la doctrina sentada, según lo dispuesto por los párrafos segundo y tercero del artículo 186 de la ley Procesal laboral.

En el «Desarrollo del recurso» se estudia la competencia jurisdiccional, la normativa reguladora, el nacimiento del recurso, plazo de interposición, la admisión y la tramitación del mismo. En todo caso la decisión al respecto de nuestro máximo órgano jurisdiccional, que podrá estimar o no, y en todo o en parte, el recurso interpuesto, dejará intacta la situación jurídica nacida en el fallo cuya doctrina se recurrió.

En fin, como dijimos al principio, nos encontramos con un libro enco-

miable, por su claridad y profundidad, que ha venido a completar lo que la doctrina juslaboralista había creado dentro del marco del Derecho procesal del trabajo.

JOSÉ SERRANO CARVAJAL

DESPAX, Michel: *Conventions Collectives*, vol. VII de *Traité de Droit du Travail*, publicado bajo la dirección de G. H. Camerlynck. París, Dalloz, 1966; 454 págs.

Dentro del monumental *Tratado* francés de Derecho del trabajo que se ha venido publicando durante los años 1966 a 1968 —completo ya en sus siete tomos, salvo el tomo IV, dedicado a la *Empresa*, a cargo de Ch. Freyria, que no me consta se haya publicado aún— y que va a sustituir al clásico de Paul Durand y sus colaboradores, el volumen último tiene por tema los convenios colectivos y ha sido escrito por el profesor de la Facultad de Derecho de Toulouse, Michel Despax.

Se inicia el libro con unas consideraciones de tipo más bien sociológico sobre las actitudes del Estado, de los trabajadores y de los empresarios ante el convenio colectivo como forma de regulación de las condiciones de trabajo, para entrar seguidamente y de lleno en un tratamiento estrictamente jurídico, que no se abandonará ya a lo largo del libro, y que comienza con un estudio de Historia del Derecho sobre los distintos regímenes de convenios colectivos que se han sucedido en Francia, esto es, del nacimiento espontáneo del convenio, al que se sometió a las reglas generales sobre contratación del Código civil, y las regulaciones sucesivas por las leyes de 19 de marzo de 1919, 24 de junio de 1936 y, tras el interregno de la *Carta del Trabajo*, de Vichy, la ley de 23 de diciembre de 1946, prontamente derogada y sustituida por la vigente de 11 de febrero de 1950.

Sigue un análisis excelente sobre la naturaleza jurídica del convenio, contraponiendo las tesis clásicas del convenio-contrato y del convenio-norma («reglamento», dice Despax), solventada a través de la afirmación hoy generalmente aceptada del carácter dual del convenio, con predominio, en cuanto a la realidad francesa del aspecto «contractual» en cuanto al convenio ordinario, y del aspecto «reglamentario» en cuanto a los convenios susceptibles de extensión por resolución del Ministerio de Trabajo.

La parte siguiente lleva por rúbrica *El Derecho comparado de los convenios colectivos de trabajo*; se trata de un análisis sumario de la regulación de los convenios en Estados Unidos, Rusia y países del Mercado Común. Quizá esta parte del libro lo que demuestre es la deficiencia sistemática de

la inclusión en un tratado que versa fundamentalmente sobre Derecho nacional de un manual o manualito de Derecho comparado sobre la misma materia; es evidente que si el estudio de los convenios colectivos de Francia exige más de 400 largas y sólidas páginas, no puede hacerse justicia a los sistemas de otros países, dedicando, por ejemplo, cinco páginas a los convenios en Alemania o trece a los convenios en los Estados Unidos. Sería preferible o no hacer referencia al Derecho comparado, o que éste apareciera como ilustración concreta de algún punto también concreto de Derecho nacional; pero el empeño de estudio sistemático comparado queda inmediatamente abortado por su brevedad misma, aunque se tenga capacidad de síntesis y la lucidez de exposición que caracterizan a Despax.

Seguidamente se llega al centro del libro, constituido por el estudio de los convenios colectivos «ordinarios» (los no susceptibles de extensión), en donde se estudia lo que se denomina con acierto el Derecho convencional común. Todos los temas de unidades de contratación, partes del convenio, aplicación de éste, aisladamente y en concurrencia con otras normas, cuestiones sobre la validez y la interpretación del convenio son analizados con detenimiento y acierto. Por lo demás, hay que tener en cuenta que muchos de los problemas que Despax estudia mirando a la legislación y a la realidad francesas son comunes a cualquier régimen de convenios colectivos, el español incluido, lo que, si se tiene el conocimiento debido y extenso del régimen propio, redobla la utilidad de la lectura del libro.

Es dentro de esta parte donde se estudia *El contenido de los convenios colectivos*. De nuevo aquí el tratamiento es relativamente sumario, pero esto no es un defecto del libro, porque el contenido real de los convenios colectivos, al ser en líneas generales coextenso con el Derecho del trabajo —y comprendiendo también zonas amplias de Seguridad Social—, desborda la materia propia de un libro sobre convenios, que tiene que centrarse sobre la arquitectura formal del propio convenio independizada de su contenido, salvo las reglas generales en cuanto a la extensión y límites del mismo. De la misma forma que un estudio sobre la ley o sobre el reglamento, en general sobre cualquier norma como tal, ha de hacer abstracción del contenido posible de la norma. En cualquier caso, las páginas 223 a 248 contienen indicaciones útiles sobre los pactos normativos más frecuentes que las partes colectivas en Francia acostumbran traer a la negociación y solventar en el convenio.

Recogiendo la distinción inicial, el libro pasa a ocuparse de los convenios colectivos extensibles; se analizan aquí preferentemente los modos de determinación de los Sindicatos *más representativos* que inexcusablemente han de negociar y firmar estos convenios, y se aborda la tarea nada fácil de de-

terminar en qué consiste la *más representatividad* en cada unidad de contratación; se reflexiona sobre el contenido mínimo que la ley exige para estos tipos de convenio y se analizan, finalmente, el procedimiento, la naturaleza, la forma y los efectos del acuerdo administrativo de extensión.

Un último capítulo estudia los convenios colectivos menores («acuerdos de fábrica», «acuerdos de salarios»), cerrándose el libro con una bibliografía muy completa en cuanto a Francia, y no tanto en cuanto a los demás países, sin duda porque en cuanto a éstos se reseña casi exclusivamente la bibliografía existente en idioma francés, muy escasa.

A lo largo de esta reseña se han ido haciendo indicaciones críticas; quizá la final debería subrayar la excelencia del libro, la brillantez que alcanza en muchos de sus pasajes y el análisis detenido y concienzudo que se hace del convenio en todos ellos. Lo que quizá se acuse es una desproporción entre el tratamiento jurídico y la importancia real del convenio en Francia, por debajo de la de otros muchos países; pero éstos son defectos de la materia a tratar y no del tratamiento de la materia que, se repite, es fruto acabado y maduro de las tareas de un gran jurista.

M. ALONSO OLEA

GORDON, R. A.: *Employment and Unemployment*, reimpresión núm. 323 (de *International Encyclopedia of the Social Sciences*). Universidad de California, Institute of Industrial Relations, 1968; 12 págs.

Es sumamente útil e instructivo este trabajo de Gordon. Se analizan, en primer lugar, las variaciones en la distribución de la mano de obra entre los distintos sectores productivos, en países industrializados seleccionados, en todos los cuales se acusa un descenso perpendicular del sector primario (así, en los Estados Unidos, los trabajadores agrícolas, que eran el 31 por 100 de la mano de obra total hacia 1910, han descendido al 9 por 100 en 1962). Se aprecian crecimientos correlativos en los sectores secundario y terciario, especialmente en este último, pues en cuanto a la industria se nota más bien una estabilización (efectivamente, de nuevo en los Estados Unidos, los sectores secundario y terciario ocupaban hacia 1910 el 31 y el 38 por 100, respectivamente, de la mano de obra; en 1962 los porcentajes correlativos son el 33 y el 59 por 100; pero téngase en cuenta que la importancia relativa del sector terciario, aunque grande y creciente en muchos otros países, en ninguno llega a porcentaje tan elevado como el de los Estados Unidos).

Se analizan seguidamente la noción, mejor dicho, las nociones, de pleno

empleo y, a continuación, las de las distintas especies de paro forzoso. Se pone al día, brevemente, la polémica sobre las causas del paro cíclico, acogiendo el autor la tesis keynesiana de que el factor básico es la deficiencia en la demanda total de bienes y servicios, incapaz de generar trabajos para todos los aspirantes.

Buena parte del ensayo se dedica al análisis de los factores que concurren en el paro estructural o tecnológico, y sobre los programas —básicamente de reentrenamiento de trabajadores y de clarificación del mercado del trabajo— que están poniéndose en práctica para combatirlo.

Finalmente, y con gran finura de análisis, se estudian las posibles contradicciones entre la política de pleno empleo, la política de estabilidad de precios y, como derivación de ésta, la de la balanza de pagos. En un determinado momento el pleno empleo llega a ser definido, conjugando ambos factores, como «el nivel más bajo de desempleo alcanzable mediante una expansión de la demanda global, sin que esto traiga como consecuencia una subida inaceptable en el nivel de precios» (pág. 56). Por otro lado se precisa que, en general, la mayoría de los países europeos considera que están en situación de pleno empleo aunque su población laboral desempleada oscile entre el 1,5 y el 3 por 100.

M. ALONSO OLEA

JACOBS, Paul: *Unemployment as a Way of Life* (reprint núm. 276, de Arthur M. ROSS, Ed.: *Employment Policy and the Labor Market*). Institute of Industrial Relations. Universidad de California. Berkeley, 1966; 20 páginas.

Las estadísticas de paro forzoso, supuesto que estén bien hechas, pueden dar datos tales como porcentaje de paro con relación a la fuerza de trabajo, división del mismo por zonas geográficas y por localidades, indicación de las actividades afectadas y duración, incluso, del desempleo en la serie ordenada de las mismas. Pero en ella faltan datos tales como si en la localidad existe o no centro de formación profesional, si existe o no oficina de colocación y cuál sea la más próxima, composición general de la fuerza de trabajo por edades y sexos y por razón y origen étnico —repárese que este estudio está escrito por un norteamericano y con referencia a Norteamérica— las perspectivas de desarrollo económico de la localidad, etc. Sin tales datos, se nos dice, y se nos ilustra con ejemplos, es sumamente difícil abordar seriamente el problema del paro.

Pero donde las deficiencias son mayores es en relación con cada parado como ser individual; contribuye a ello:

1. La «falta de comunicación significativa entre el parado y el que tiene trabajo» (pág. 389). Para el parado durante largo tiempo, o el parado durante toda su vida, la experiencia de trabajo, la noción misma del trabajo como realidad, no existe. Y es sumamente difícil percatarse de los condicionamientos de esta actitud para quien tiene un trabajo, incluido quien gestiona las oficinas de colocación o los programas de ayuda.

2. El hombre parado «tras un período prolongado de paro, pierde su masculinidad» (pág. 391) y se dedica a tareas caseras o a la contemplación obsesiva de la televisión. Cuando no, pierde hábitos de limpieza, de relación y hasta de expresión, lo que tiende a dificultad más y más su posibilidad de empleo.

3. Por supuesto, si el parado es negro sobre todo ello se monta el problema de su color, que le cierra numerosas posibilidades de trabajo.

Lo significativo de este estudio y el crédito que merece deriva de que el investigador se hizo pasar por parado y convivió con los parados durante un largo período de tiempo. A la postre se viene a parar en la conclusión de que los parados habituales o por períodos prolongados de tiempo forman una subclase profundamente separada del resto de la comunidad; «quizá la sensación de vivir en un mundo diferente de todos los demás es el denominador común de los parados» (pág. 397), frase próxima en su formulación y más aún en su sentido a la de Wilensky «tener empleo es un símbolo de que uno ocupa un lugar entre los vivientes» («Varieties of Work Experience», en H. Borow: *Man in a World of Work*). El conocimiento íntimo y profundo de esta subclase y de sus rasgos sociales y psicológicos es requisito necesario para enfrentarse con sus problemas.

M. ALONSO OLEA

MESA LAGO, Carmelo: *The Labor Sector and Socialist Distribution in Cuba* (The Hoover Institution on War, Revolution and Peace. Stanford University. Frederick A. Praeger. California, 1968; 250 págs.

Para los lectores de lengua castellana y, naturalmente, para los especialistas españoles, el nombre de Carmelo Mesa Lago es muy conocido por numerosos trabajos anteriores. En una primera etapa, cuando el autor ejercía la investigación y la docencia en Cuba, sobresalen su libro titulado *Planificación de la Seguridad Social* (Madrid, OISS, 1.ª ed., 1959, y La Habana, Ed. Librería Martí, 2.ª ed., 1960) y otros muchos estudios monográficos, en particu-

lar sobre la misma temática. La segunda etapa de la aportación doctrinal del profesor Mesa Lago coincide con su salida de Cuba, por razones políticas, y con su estancia sucesiva en España y en USA; inicia en ella el autor una serie de estudios sobre la realidad social de la Cuba castrista, de extraordinario interés al suponer una fuente bibliográfica casi única para el análisis de las instituciones implantadas. Entre estos estudios habría que citar «El neo-derecho laboral de la República Socialista de Cuba» (*Revista de la Facultad de Derecho de Madrid*, 1962, núms. 13-14), «La situación obrero sindical en Cuba» (*Cuadernos del Centro de Estudios Sindicales*, Madrid, 1962, núm. 17), *Labor Conditions in Communist Cuba* (Miami, The University of Miami Press, 1963), etcétera. La tercera etapa, y última hasta ahora, de su contribución científica, tiene lugar en la radicación del profesor Mesa Lago en USA y la adquisición de la nacionalidad norteamericana. En ella continúa el autor con sus estudios sobre la realidad social de Cuba (y un buen testimonio es el libro que ahora se recensiona) a la vez que deriva, en el enfoque de los temas laborales, de una primera línea jurídica dominante a otra de corte económico, más propia del ambiente anglosajón. Con *The Labor Sector and Socialist Distribution in Cuba*, se pretende facilitar un esquema, sobre el modelo cubano, para el conocimiento de la estructura socioeconómica de los países socialistas. Se trata, en definitiva, de explicar la aplicación de la fórmula de distribución socialista «... from each according to his ability, to each according to his work...» (*Introduction*, pág. 1).

El libro está dividido en siete capítulos, los cuales se dedican, respectivamente, a los antecedentes teóricos, desde Marx a Castro (págs. 4 y sigs.), distribución y planificación socialista (págs. 27 y sigs.), nivel de productividad por individuo (págs. 45 y sigs.), escalas de salarios (págs. 74 y sigs.), emulación socialista o método basado en el máximo de actividad de las masas obreras (páginas 116 y sigs.), resultados del establecimiento de la fórmula de distribución socialista (págs. 151 y sigs.) y conclusiones (págs. 181 y sigs.); la utilización de la obra viene facilitada por la inclusión de índices de cuadros y organigramas y altamente enriquecida por la incorporación de una selecta y completa bibliografía especializada; incluso se ha dotado de un pequeño vocabulario de términos cubanos de significación local (arroba, centavo, peso, zafra, etc.) a efectos de que tales expresiones resulten inteligibles en el contexto del libro para el lector norteamericano.

Piensa el profesor Mesa Lago que no es aceptable la teoría de que el simple establecimiento del socialismo suponga de suyo un incremento de los niveles de producción y renta y, si se quiere, del bienestar social. Esta conclusión viene avalada, a su modo de ver, por el caso cubano, altamente significativo, aunque la exposición no se limita a este ejemplo, tomando en consi-

RECENSIONES

deración, además, la situación de China y de URSS al analizar comparativamente, en un curioso cuadro, el ideal comunista y la realidad socialista (página 183). Establece Mesa Lago la correlación según la cual el grado de desarrollo de los intereses individuales y de la libertad esté inversamente conectado a los mecanismos coactivos y al sistema de distribución socialista.

El lector interesado por el tema debe contrastar la opinión del profesor Mesa Lago con otros escritos de orientación ideológica opuesta, a los efectos de analizar el problema desde sus dos perspectivas. Pero esta necesidad en nada quita valor a su obra, escrita con absoluto rigor científico y que supone una valiosa aportación a la bibliografía especializada.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

MOIX, Manuel: *Participación. La experiencia francesa en el mundo del trabajo*. Servicio de Publicaciones, Ministerio de Trabajo. Madrid, 1969; 244 páginas.

Con este libro se sitúa sin duda alguna el autor ante un tema de gran actualidad: la participación obrera en la Empresa. En la mayor parte de los estudios que vienen apareciendo sobre sociología laboral, e incluso sobre sociología política, se trata directa o indirectamente el tema, con especial preferencia, en tanto que participación sindical.

Pueden señalarse en líneas generales tres partes en el presente estudio.

En la primera, subdividida en antecedentes próximos y remotos, se analizan sintéticamente las distintas realizaciones y proyectos llevados a cabo en Francia sobre esta materia, desde la proposición de ley de Alcan hasta la enmienda realizada al proyecto Debré por el antiguo diputado gaullista Louis Vallon, expulsado en la actualidad del partido por sus críticas al actual Gobierno de Pompidou. Esta enmienda, dentro de las realizaciones más cercanas, se subraya por los apasionados debates que suscitó. Establecía el compromiso del Gobierno de depositar antes del 1 de mayo de 1966 un proyecto de ley que garantizara a los trabajadores el derecho a una determinada parte del incremento del activo de las Empresas debido a la autofinanciación, por lo cual el Gobierno creó la Comisión Mathey, que elevó su informe el 1 de julio de 1966.

En la segunda parte se estudia el régimen de participación hoy vigente.

La justificación teórica del régimen en cuestión se ofrece en la exposición de motivos de la ordenanza número 67-693, que adopta la forma de «Informe al Presidente de la República», donde se proclama que hay que

hacer participar al trabajador en la expansión de las Empresas e interesarle directamente en ella. Se pretenden dos objetivos:

— En el plano de lo social se intenta introducir una mayor justicia en la economía.

— En el ámbito económico se pretende ofrecer a las Empresas estímulos para el crecimiento a través de la inversión.

Se podría decir, resumiendo los principios del actual sistema de participación francés, que se trata del reconocimiento de un derecho de los trabajadores sobre los frutos de expansión de las Empresas, que cristaliza en un ahorro obligatorio, temporalmente inmovilizado, y reposa sobre una base contractual, que ha de redundar en la intensificación del diálogo y de la armonía en el seno de la Empresa.

Se reconoce, pues, por primera vez dicha participación como un derecho, estableciéndose con carácter obligatorio para todas las Empresas que empleen habitualmente más de cien trabajadores. El producto de la participación de los trabajadores en los frutos de la expansión de las Empresas debe ser ahorrado, estableciéndose un período de indisponibilidad de cinco años, durante los cuales los trabajadores no podrán vender ni movilizar las referidas cantidades.

Termina esta parte con la crítica a tal sistema, que ha sido impuesto a pesar de las reservas no disimuladas de las organizaciones sindicales obreras y de las asociaciones patronales. La participación de hecho no constituye una reivindicación de nadie; aparece más bien como un derecho otorgado por el general De Gaulle, sin negociación alguna.

Con esto se pasa a la tercera y última parte de la obra, sin duda la más sugestiva, donde en base a los «sucesos de mayo» y a los subsiguientes acuerdos de Gravelle, el régimen gaullista propone nuevas formas de participación obrera en la Empresa.

Por ahora el alcance de la reforma prometida permanece en la incógnita; parece ser que en el actual régimen la participación constituye un problema que se plantea en todos los planos de la vida nacional francesa.

La participación en sí, más que un fin, aparece hoy en día como un medio para que los hombres encuentren una mayor realización personal en el seno de una sociedad que gira en torno a los principios del capitalismo liberal; no es sino la aplicación del principio democrático en todas las instituciones de la vida colectiva que siguen sometidas al principio de autoridad, entre las que ocupa un lugar muy destacado la Empresa, ya que la intro-

ducción de la democracia en el seno de la misma implica un cambio profundo en la concepción burguesa de la propiedad.

Estudia el autor con cierto detenimiento el problema de la autogestión como meta revolucionaria en los sucesos del pasado mayo del 68, que implicarían la ruptura del acuerdo táctico de la C. F. D. T. con la C. G. T. del 10 de enero de 1966, por el que se había establecido una unidad de acción sobre la base de una plataforma común de reivindicaciones, pues, como es sabido, de las centrales obreras sólo los antiguos Sindicatos cristianos, la C. F. D. T., secundaron el movimiento revolucionario en pro de la reforma de estructuras; de ahí la polémica, a veces muy incisiva, que se entabla entre las dos centrales.

Lo que se trató, en definitiva, fue la toma de actitud ante el sistema de autoridad que hoy reina en la Empresa, en decir, de la autoridad en el sentido tradicional, no de toda autoridad. Se piensa en reemplazar la división social entre dirigentes y ejecutantes y la jerarquía burocrática por la autogestión; ello implica la instauración de la democracia directa lo más extensamente posible.

Se recogen a continuación algunas de las más destacadas realizaciones para la solución del problema de autoridad, tales como:

— Los centros autónomos de producción de Dubreil, donde se tiende a colocar al trabajador industrial en la misma posición psicológica de un artesano independiente; semejante descentralización en la gestión permitiría ir más lejos de la «participación» o la «cogestión», pues se trataría de la gestión completa por aquellos a cuyo cargo estuvieran todos los detalles de su funcionamiento. Semejante organización cubriría la trilogía de necesidades que experimenta el trabajador, a saber: materiales, intelectuales y espirituales.

— El método de gestión participativa por objetivos, donde se parte de la distinción entre participación material en el provecho y la participación de los espíritus en la marcha de la Empresa, siendo ambos aspectos complementarios.

Se citan igualmente, en busca de soluciones al problema de la autoridad empresarial, las experiencias de la cogestión alemana, en sus ya veinte años de existencia, así como la autogestión yugoslava, haciéndose referencia a la autogestión cooperativa francesa.

A diferencia de estas experiencias, que ofrecen como común denominador el intento de resolver, o al menos de mitigar el problema de la auto-

ridad en la Empresa, las realizaciones más en boga actualmente en Francia coinciden en salvaguardar la autoridad del jefe de Empresa, aunque procuran iluminarla y hacerla más comprensible al personal con el desarrollo de una intensa política de diálogo, de cooperación e incluso de consulta, con el afán de evitar al máximo sus aspectos negativos. Como representativas de esta tendencia se citan las Empresas Télemécanique Eléctrique y Facom. Puede que todas estas realizaciones pesen en la solución a adoptar por el Presidente francés para resolver el problema de la participación; acaso no dejen tampoco de tenerse en cuenta las propuestas hechas concretamente como consecuencia de los estudios y deliberaciones a que se entregaron los huelguistas de mayo en muchas Empresas. En esta línea, las Comisiones de trabajo prestaron mayor atención al tema de la reorganización de la Empresa que a las reivindicaciones clásicas.

Por lo que se refiere a los Sindicatos obreros, se sabe que la C. G. T. se opone a esta idea. Es la C. F. D. T. la central sindical que trata de ir más lejos por este camino de la participación; para ella los trabajadores deberían estar obligatoriamente asociados a la elaboración de las decisiones empresariales mediante Comités consultivos, que habrían de ser consultados obligatoriamente antes de toda decisión respecto de los datos esenciales de la actividad de la Empresa.

La moderación extrema con que las Confederaciones sindicales francesas enfocan el tema de la participación, e incluso su rechazo por la C. G. T., implican, en el fondo, una actitud de apego al tradicional carácter reivindicativo de dichas organizaciones obreras.

Parece ser, en el fondo, ésta la interpretación que sirve de fundamento a la política social del Gobierno francés. La participación otorgada por el general De Gaulle a los trabajadores se reduce, en definitiva, a una participación en el dinero de las Empresas.

En el fondo, una solución decimonónica, tratándose de adaptar el capitalismo del siglo XIX a las condiciones del siglo XX.

Recogida en un *addendum* final, la caída del general De Gaulle, tras el resultado adverso del referéndum celebrado el 27 de abril de 1969 y la consiguiente subida al Poder de Pompidou, el autor, lejos de vislumbrar una solución al problema, la ve incluso como más nebulosa.

CONCEPCIÓN CUADRADO

MONTOYA MELGAR, Alfredo: *La representación sindical en la Empresa*. Instituto García Oviedo. Universidad de Sevilla, 1968; 195 págs.

Alfredo Montoya Melgar es un jurista con inquietudes intelectuales, vertido al campo laboral, y que une a la práctica de la función de asesor de la Dirección General de Trabajo una formación teórica envidiable y profunda y una decidida vocación a la docencia.

Ha publicado ya varios libros, fundamentalmente *El Poder de dirección del empresario* y *La extinción del contrato de trabajo por abandono del trabajador*. En ellos, como en *La representación sindical en la Empresa*, destaca con luz propia, al lado del valor intrínseco de su doctrina la claridad de exposición de la misma que hace fácilmente asequible e inteligible la materia. Es un auténtico pedagogo cuyas opiniones se leen de corrido y entienden con facilidad, sin que el lector se vea obligado a realizar esfuerzos para lograr captar las ideas del autor —cosa, por desgracia, nada rara en la literatura jurídica—. Ello, por supuesto, sin mengua alguna de la profundidad de conceptos y de abordar exhaustivamente la problemática de la materia tratada.

La monografía objeto de esta recensión tiene cuatro capítulos.

En el primero aborda el tema de la presencia del Sindicato en la Empresa. Señala que, junto a la clásica función reivindicativa connatural al Sindicato, hoy resalta la función representativa de intereses de los trabajadores frente a los del empresario por un lado y por otro la de hacer posible la participación de los trabajadores en la Empresa. Surge así la representación sindical que no es voluntaria sino que arranca de un mandato forzoso o imperativo «entendiendo esta forzosidad no en cuanto a la persona del representante sino en cuanto al establecimiento de la relación representativa».

Se trata de una representación, consecuencia automática de la afiliación sindical, de intereses profesionales o laborales. Tal representación en la Empresa, normalmente viene atribuida al Sindicato, si bien, en los países de pluralismo sindical, ha tenido que luchar para imponerse con obstáculos procedentes a veces del propio Sindicato y otras de los empresarios, así como con la existencia de representaciones extrasindicales del personal en la Empresa.

En líneas generales cabe decir que existe una tendencia hacia el reconocimiento de la necesidad de la actuación representativa del Sindicato en la Empresa que ha sido reconocida francamente, aparte de en España, en U. S. A., Suecia y Gran Bretaña y lo está siendo, inicialmente por la vía de hecho, en Francia, Italia y Alemania.

El capítulo II se refiere a la configuración de la representación sindical en la Empresa.

Estudia, en primer lugar, los sujetos representados, o sea el «personal de la Empresa» y los «grupos o sectores del personal», realizando interesantísimas precisiones al respecto y empleando una terminología clara e inteligible frente a la equívoca de «categoría profesional» —sobre cuyo concepto un tanto confuso en la doctrina, proyecta luz indirecta— señala que el sujeto básico de la representación sindical son los intereses del personal en cuanto colectividad ocupada en la misma Empresa. Pueden existir, además, sectores o grupos profesionales dentro del personal, cualificados por la especial actividad —técnicos, administrativos, etcétera—, que postulan una peculiar representación, simultánea a la que ya gozan en tanto genéricos miembros del personal.

En relación con los sujetos representantes, se refiere al problema de cuáles instrumentos orgánicos utiliza el Sindicato para cumplir sus funciones en el seno de la Empresa, distinguiendo los entes propiamente sindicales y aquellos extrasindicales que mantienen de hecho, e incluso de derecho, vinculación con los Organismos sindicales. Hace un examen de la cuestión en relación con los principales países y la estudia especialmente en nuestro Derecho respecto a los enlaces sindicales y Jurados de Empresa, señalando que en él los enlaces reproducen en lo sustancial la organización y funciones de los delegados sindicales de otros sistemas, mientras que los Jurados recuerdan más bien los órganos de colaboración empresarial que las estrictas «células sindicales».

En un tercer apartado se refiere al objeto de la representación sindical que va referida, más que a personas, a intereses o grupos de intereses supraindividuales, señalando que no existe ningún obstáculo insalvable de oposición entre el interés «de Empresa» y el interés sindical del personal que impida en el seno de la Empresa sea actuado y tutelado sindicalmente el interés del personal. A nuestro juicio, es perfectamente correcto y adecuado traer a colación, como lo hace, la doctrina del mandato imperativo para caracterizar jurídicamente la representación sindical del personal.

El capítulo tercero se refiere a la situación jurídica de los representantes sindicales de la Empresa.

En él recoge, sistematiza y critica normas positivas y jurisprudencia, poniendo orden y rigor jurídico en materia tan compleja y que no había sido objeto hasta ahora de un serio tratamiento de conjunto.

Destaca su discrepancia con la directriz jurisprudencial, según la cual no precisa la garantía del expediente para sancionar a los representantes sindicales por participar en conflictos colectivos ilegales. Respetuoso con el Alto Tribunal, somete, no obstante, su doctrina a severa y razonada crítica, apoyada en sólidos argumentos.

RECENSIONES

El cuarto y último capítulo se refiere a la acción sindical en la Empresa, estudiándola en relación con la contratación colectiva, con la elaboración de los Reglamentos de Régimen Interior, con la participación del personal en la Empresa y con los conflictos de trabajo, terminando con el estudio de la acción sindical en la Empresa.

Como impresión de conjunto podríamos destacar que, como antes apuntábamos, Montoya Melgar ha dado altura y rango doctrinal a una materia que carecía de él y vivía más que nada en la práctica y en disposiciones dispersas, necesitadas de una interpretación rigurosa.

Partiendo de tan escasas bases con un conocimiento profundo del Derecho comparado, que revela tanto el texto de la obra como las notas a pie de página, de la normativa vigente, de las directrices jurisprudenciales y con claridad expositiva en él innata, ha alumbrado una interesante monografía, que acrecienta su personal e importante aportación a la literatura jurídico-laboral.

JOSÉ MARÍA ALVAREZ DE MIRANDA

ORLIAC, Claude: *Le Contrat de Travail*. Presses Universitaires de France. París, 1969; 128 págs.

El autor, en el prólogo, dice que a continuación de 1791, en que los constituyentes habían proclamado la abolición de todos los contratos existentes y la entera libertad de trabajo y de contrato de trabajo, ha seguido un período de tiempo, principalmente a partir de 1945, en el que ha declinado progresivamente el contrato de trabajo, en el sentido de que, si bien es verdad que el consentimiento de las partes es indispensable para que exista el contrato, no es menos cierto que la ley, los contratos colectivos y los Reglamentos de Empresa han logrado una tal amplitud y han regulado con tal minuciosidad todos los derechos de los contratantes, que ellos terminan por dejar un margen limitado de libertad a los directamente interesados.

De tal manera es así, que cuando dos personas convienen regularmente un contrato de trabajo, que frecuentemente suele ser verbal, y que se perfecciona tácitamente su contenido, será en la mayoría de los casos breve y sencillo: naturaleza del trabajo que ha de realizarse, categoría laboral, derechos y obligaciones, salario; en total, una página. Claro es que el contrato de trabajo es un contrato también de adhesión en cuanto los contratantes, al firmarlo, se adhieren al conjunto de textos legales que les son de aplicación.

Para Orliac esta limitación de la libertad en el contrato de trabajo no es de lamentar, ya que, de un lado, la ley, al correr de los años, teniendo en cuenta el interés general, ha creado normas protectoras en favor de los trabajadores. Por otra parte, no es normal que los mismos interesados, poco versados en cuestiones jurídicas, sobre todo de carácter salarial, no sean directamente los que intervengan en estas materias, sino sus representantes, que completan por la vía de los convenios colectivos las disposiciones legales aplicables al contrato de trabajo.

Analiza también las fuentes del Derecho del trabajo aplicables a los contratos laborales: los Tratados, acuerdos internacionales, las leyes nacionales, los convenios colectivos, la jurisprudencia, las costumbres y usos locales y los Reglamentos interiores de las Empresas.

Sistemáticamente, a lo largo de la obra, va exponiendo los temas de la conclusión del contrato de trabajo, obligaciones de los contratantes, ejecución del contrato, poderes del empresario, disolución del contrato y disposiciones diversas en este orden contractual.

A modo de conclusión se hacen unas consideraciones que, aunque referidas primordialmente a Francia, no cabe duda que tienen valor universal. Destacaremos las principales:

A lo largo de los años se ha producido un desplazamiento de la mano de obra de los sectores primario al secundario y al terciario. De tal modo que los porcentajes son actualmente en Francia del 15 por 100, el 38 por 100 y el 47 por 100, y en Estados Unidos, en donde la producción interior es muy superior, del 6 por 100, del 35 por 100 y del 59 por 100.

Este desplazamiento al sector terciario es imposible de frenar, porque perjudicaría al interés general que exige en los países desarrollados actividades que hacen la vida más agradable y contribuyen al progreso de la civilización.

Además, la experiencia mundial de dos siglos de industrialización ha demostrado que el progreso técnico, principal motor del desarrollo económico, lleva consigo felizmente un aumento global del número de empleos ofrecidos a los trabajadores.

Es también evidente que el número de trabajadores cualificados y el poder de compra de los trabajadores va aumentando progresivamente.

Igualmente hay que destacar el impulso enorme adquirido por la higiene y la seguridad en el trabajo, así como el aumento de los beneficios de la Seguridad Social y la modernización de los medios de producción.

En consecuencia, el Derecho del trabajo progresa constantemente, si bien con más dificultades en período de estacionamiento o de crisis económicas, porque lo social y lo económico están íntimamente relacionados.

Después del año 1945 el desarrollo del Derecho del trabajo ha sido considerable: creaciones de Comités de Empresas, facultades de los Jurados o Comités de Empresa, campo de acción de los convenios colectivos de trabajo y la legislación de Seguridad Social, formación profesional, paro, etcétera. Igual recorrido ha efectuado la jurisprudencia en materia social.

La colaboración de las organizaciones de empresarios y de trabajadores con los Organismos estatales ha contribuído también al progreso del desarrollo del contrato de trabajo y del Derecho del trabajo. Es de justicia recordar los esfuerzos de la Organización Internacional del Trabajo en este sentido.

Una sencilla y fundamental bibliografía, con un índice de materias, completan este buen manual sobre el contrato de trabajo.

MIGUEL FAGOAGA

VILLA, Luis Enrique de la: *Los orígenes de la Administración laboral en España*. Publicaciones de la Escuela Nacional de Administración Pública. Madrid, 1969; 80 págs.

El Ministerio de Trabajo celebrará el año próximo su cincuentenario; cincuenta años habrán transcurrido, efectivamente, desde que el Decreto de 8 de mayo de 1920 lo creó. A la época inmediatamente siguiente a su creación—hasta el establecimiento del Directorio militar en 15 de septiembre de 1923—se refiere este precioso ensayo del profesor De la Villa.

El período fue políticamente accidentado, de lo que es bien demostrativo, otras circunstancias aparte, el que en poco más de tres años se sucedieron hasta seis ministros, lo que da un período de seis meses como medio de tenencia de la cartera; ninguno de ellos fue ministro durante un año completo; aparte de que todos vivieran en una época de intenso y violento conflicto social.

Y, sin embargo, estos tres años no dejaron de ser fructuosos, cuando menos desde el plano legislativo. La ley de 10 de enero de 1922, de accidentes de trabajo, remozó la primitiva de 30 de enero de 1900; en 1921 y 1922 se dictaron normas de suma importancia sobre casas baratas, y en 1921 se reglamentó el Decreto de 11 de marzo de 1919 y con él se puso en marcha el retiro obrero como incipiente seguro de vejez; todo ello por elegir sólo unos ejemplos significativos, a los que, sin duda, hay que añadir la organización de los Comités paritarios en Barcelona, que con el tiempo fueron la inspiración, en gran parte, primero de las normas generales sobre Comités paritarios y después de las de Jurados mixtos.

RECENSIONES

Precedidos de una introducción en la que brevemente se traza la historia de la Administración laboral hasta la creación del Ministerio en 1920, se estudian después la organización inicial y modificaciones ulteriores del Departamento y se biografían los ministros que lo desempeñaron, para analizar seguidamente las realizaciones legislativas del período, dedicando un capítulo especial y último a las regulaciones de Derecho colectivo, especialmente en la región catalana.

Es a destacar la gran precisión de los datos y tanto o más que esto la amenidad con que los mismos se ofrecen, en la exposición de materia que tiende a ser árida. De desear es que el profesor De la Villa quiera y pueda seguir con publicaciones similares a éstas, que comprendan los períodos posteriores a 1923, porque así se contaría con una historia resumida y autorizada de lo que ha sido la Administración laboral en nuestro país desde su aparición hasta nuestros días.

M. ALONSO OLEA