

## Recensiones

ARVON, Henri: *La philosophie du travail*, tercera edición. Presses Universitaires de France. París, 1969; 115 págs.

Es esta la tercera edición de la elemental y sumaria obra de Arvon sobre la consideración filosófica del trabajo. No se presenta con mejoras notables sobre las anteriores, lo que quiere decir que sigue siendo francamente superficial, sin la profundización debida que cabía esperar, por lo menos en algún punto concreto, por mucho que se trate de un manual escolar. Así faltan casi en absoluto las referencias de Aristóteles, cuyos planteamientos primeros sobre el trabajo manual en general, y sobre el trabajo forzoso en particular, son por completo esenciales para la aproximación al tema. También es muy somero y por completo descuidado —y esto resalta especialmente al dedicar el libro uno de sus capítulos, el 5.º, a «Las alienaciones del trabajo»— el tratamiento de Hegel, que es de donde arrancan en gran medida las concepciones filosóficas modernas, o la concepción filosófica, a secas, del trabajo; como es sabido en la *Phänomenologie des Geistes* está cuidadosamente tratada y peculiarísimamente enfocada la relación de trabajo por cuenta ajena, y en Hegel está el punto de partida desde el que se desarrolla —vía Marx entre otros— todo el tema de la alienación. La obra última de Freud (*La civilización y sus descontentos. El futuro de una ilusión*), por no hablar de la *Meditación de la técnica*, de Ortega, se omiten por completo.

En definitiva, el libro es poco significativo, y realmente no puede decirse de él que abra, ni siquiera a nivel elemental, sino es muy contadas ocasiones, las riquísimas perspectivas de la filosofía del trabajo.

M. ALONSO OLEA

BLANCO DE TELLA, Luis: *Simplificación del trabajo administrativo*, Curso básico. Editorial Escuela Nacional de Administración Pública. Madrid, 1970; 215 págs.

La complejidad de los problemas que se presentan a la Administración ha obligado a una tecnificación del trabajo administrativo para obtener la má-

xima simplificación y eficacia del mismo. La vieja estampa del «covechuelismo», tiende a desaparecer, o ha desaparecido ya, en una evolución no siempre fácil, al tener que superar la inercia de una rutina acreditada durante muchos años.

No cabe duda que la Escuela Nacional de Administración Pública de Alcalá de Henares, ha representado el foco de realización de esta reforma del trabajo administrativo. En esta ocasión ha publicado la obra de Luis Blanco sobre *Simplificación del trabajo administrativo* con exclusivas pretensiones docentes, como «curso básico» para preparación de los programas que, sobre la materia, se cursan en la citada Escuela.

Se trata, por tanto, de una breve pero interesante síntesis de los conceptos y tendencias sobre este tema, considerando que no es conveniente la rigurosa separación de los problemas relativos a la estructura de las organizaciones de aquellos otros que se refieren a los procesos y métodos de trabajo, ya que «la separación entre problemas de *estructura* y problemas de *procedimiento* y *métodos* es en buena parte artificial y meramente relativa... ciertas cuestiones pueden afectar preponderantemente, pero no exclusivamente, a una u otra de las dos vertientes indicadas».

La materia se distribuye en seis temas que responden a una adecuada sistemática funcional, ya que primeramente se aborda el «análisis del trabajo administrativo», como previo a la simplificación del trabajo, puesto que el análisis es la técnica utilizable para la consecución del objetivo que representa la simplificación.

Seguidamente estudia la «normalización», como factor de productividad, en el sentido de «ordenación racional y unificada de las actividades humanas». A continuación la «programación y control del trabajo administrativo», para asegurar la mejor utilización de los recursos disponibles y la realización de las previsiones adoptadas, así como la adopción de las medidas correctoras que sean precisas.

Finalmente, las tres últimas partes se dedican a problemas de índole más concreta, aunque no por ello menos trascendentes, como es el estudio de la «clasificación y archivo de documentos», «impresos y fichas» y «distribución en planta» de los servicios y puestos de trabajo para obtener la mayor economía posible de esfuerzo y de tiempo en la ejecución de las operaciones.

La obra está expuesta con gran sencillez y claridad que facilita su comprensión y cumple satisfactoriamente la finalidad pedagógica perseguida fundamentalmente por su autor. A pesar de que su contenido está orientado hacia la mejora del trabajo en la Administración Pública, no cabe duda que los

análisis, métodos y procedimiento que se exponen, sirven también para su aplicación a los trabajos burocráticos de las empresas privadas, donde su puesta en práctica encuentra siempre menos dificultades.

A. NÚÑEZ-SAMPER

DROULERS, Paul: *Politique sociale et christianisme*. Les Editions Ouvrières. París, 1969; 436 págs.

Se trata de un libro de historia. No faltan, sin embargo, en él, las ideas que predominaron en el sector católico de la Francia de finales del siglo XIX y principios del XX. El subtítulo enuncia mejor su contenido: el P. Desbuquois y la Acción Popular (debates, sindicalismo e integristas: 1913-1918). A finales del siglo XVIII, algunos jesuitas crearon el Instituto de Propaganda para la Acción Social, en la línea de León XIII. El mundo obrero padecía, sin duda, la miseria y la inferioridad que había denunciado en la Encíclica *Rerum Novarum* (1891). La Acción Popular de Reims, sabia, moderada, trató de dirigir la inspiración de los principios teológicos hacia las exigencias prácticas de la vida cotidiana. Con tal orientación, el éxito entre sacerdotes y laicos fue extraordinario. Y por encima de las luchas político-religiosas, quiso hacer presente el cristianismo en la sociedad moderna, a través de la ayuda a la actuación concreta. Por eso, el autor nos habla del segundo *ralliement* después de la primera guerra mundial.

Virtud importante de la obra es descubrirnos a través de los obstáculos que paralizaron en Francia el desarrollo del Sindicalismo con espíritu cristiano, cuáles son los móviles y las intenciones profundas del movimiento social católico. Los padres Leroy y Desbuquois son los principales personajes cuyos gestos y talante estudia el autor en las circunstancias temporales y espaciales que les rodeaban. Su actividad se dedicó a la promoción de los Sindicatos profesionales obreros, convirtiendo a Action Populaire en el centro de todas las denuncias de los integristas, que llegaron al absurdo de pretender la condenación del sindicalismo por la Santa Sede en los últimos años de Pío X, acusándole de modernismo. La documentación de la obra ilustrada por correspondencias inéditas, nos muestran las perplejidades y las presiones ideológicas ejercidas, las intervenciones, hasta la llegada de la guerra del 14 y el Pontificado de Benedicto XV.

La apertura y la perspicacia nunca caracterizó excesivamente a los integristas, que en las páginas finales, al menos a este respecto, desaparecen con

Benedicto XV, quien hizo el regalo navideño de animar a «acción popular» a promover las ideas y las organizaciones sociales, incitando a redoblar los esfuerzos para agrupar y organizar las buenas voluntades.

J. M. GONZÁLEZ-PÁRAMO

FRIEDMANN, Georges: *El hombre y la técnica*. Traducción de Angel ABAD. Ediciones Ariel. Barcelona, 1970; 215 págs.

Esta pequeña recopilación ofrece una reflexión —nos dice el autor en el prólogo— que no pretende ser exhaustiva, sobre las relaciones del hombre y la técnica en las sociedades industriales contemporáneas. Los siete estudios de que se compone han sido escogidos con objeto de formar un conjunto. A partir del medio natural y de su progresiva desaparición por efecto de las sucesivas revoluciones industriales, el lector puede situarse ante las mutaciones de un medio técnico cada vez más denso, omnipresente, imperioso, ante las del trabajo y el esparcimiento en las sociedades de la abundancia y, por último, ante algunos problemas característicos de la Era atómica que ya vivimos.

En el capítulo 1.º, «El hombre y el medio natural», se destaca cómo el medio natural tiene su rostro específico: los géneros de vida y las técnicas, los ritmos y el sentido de la duración, la sensibilidad y la mentalidad; más otros muchos rasgos interesantes, más desligados y sutiles, algunos de los cuales explican las relaciones generales del hombre con su ambiente integral y sus condiciones de vida material y moral en una civilización dada.

En el capítulo 2.º, «El medio técnico: nuevos modos de sentir y de pensar», se advierte cómo el fondo de la actividad del hombre, por haber sido modificado hasta en sus profundidades, ha determinado consiguientemente la modificación de sus modos de sentir y de pensar; en las maneras de percibir o de imaginar, de adquirir el sentimiento de presencia, la noción de energía. Así como también se han operado cambios en la representación, la visión del mundo, los hábitos lógicos y la mentalidad en general.

El hombre sufre la creciente influencia de la masa de estímulos en su trabajo, en su hogar, en sus ocios: estímulos artificiales cuyo número y variedad aumentan constantemente y que ponen a prueba, al sobrecargarlo, su sistema nervioso.

En el capítulo 3.º, «Instintos humanos y plasticidad psíquica: el hombre cambia», se afirma que la no estabilidad del medio del hombre es en sí un factor favorable a la plasticidad de sus conductas psicológicas, a la variabilidad de sus tendencias; además, impide que las potencialidades de adapta-

ción se esclerosen, las desarrolla y hace surgir otras nuevas. Pero si esta inestabilidad se exagera y se hace continua y universal, ¿no será peligrosa para el equilibrio físico y mental de la especie?

En el capítulo 4.º, «A propósito de la ciudad y el campo», se realiza un análisis sobre la realidad francesa contemporánea, y se concluye afirmando que la ciencia puede ayudar a dominar y humanizar el mundo de las zonas urbanizadas, más tentaculares que nunca, a través precisamente de investigaciones metódicas y prohibiéndose todo juicio de valor inconsiderado. Así, y sólo así, la lucidez y el realismo de los investigadores y los sabios pueden iluminar las preocupaciones de los moralistas y la acción de los administradores.

El capítulo 5.º, «El ocio y la civilización técnica», trata de dar respuesta al siguiente interrogante: ¿Es capaz el hombre de la civilización técnica, entregado a sus propios recursos, desarmado ante las influencias que lo asaltan, de descubrir y realizar su ocio creador?, ¿es capaz de transformar su tiempo liberado en tiempo libre? La solución podría estar en el desarrollo intenso y multiforme de la educación, dotando a cada uno de los medios de ejercer en cada etapa de su existencia las opciones adecuadas a sus gustos y a su personalidad.

El capítulo 6.º, «Algunos problemas humanos de la Era atómica», llama la atención sobre las dificultades y resistencias que puede encontrar el desarrollo de las posibilidades industriales de la misma. Dificultades subjetivas que han de vencerse con un esfuerzo en las investigaciones de carácter psicológico y sociológico, que son las que pueden dar una base sólida al trabajo de información.

Y en el capítulo final, «La gran aventura», se pregunta: ¿conseguirá la especie humana, y cómo, dominar las técnicas, hacerlas servir para el bienestar de las masas y también para la dignidad y la cultura del individuo? Supongamos descartado (o superado) el peligro de catástrofes atómicas. Se trataría entonces de saber a qué precio pagará la humanidad el desencadenamiento de los medios que ha acumulado y de qué clases de fines humanos (o inhumanos) van a ser instrumentos esos medios.

La transformación de las sociedades humanas por el progreso técnico, su industrialización universal y la regulación consciente de su funcionamiento, no sólo constituyen en conjunto para el hombre una grandiosa experiencia, sino también una aventura en la que los productos de su genio, de escarpársele, pueden volverse contra él. La observación de la civilización técnica por las ciencias sociales *no conduce al pesimismo*, sino que, muy al contrario, nos enseña a decir ¡sí! sin reservas a la técnica dominada.

En conclusión, una vez más, G. Friedmann nos brinda una obra de refle-

xión. Sus sugestivas ideas son base para una profunda meditación. Sus concepciones son pilares para el estudio, y sus conclusiones pueden ser el punto de partida para nuevas elaboraciones más desarrolladas.

J. CARRASCO BELINCHÓN

LADRET, Albert: *L'accident de trajet avec tiers responsable*. Librairie Générale de droit et de jurisprudence. París, 1970: 154 págs.

El autor de este libro, que reúne la condición de licenciado en Letras, doctor en Derecho y doctor en Medicina, aborda un problema realmente polémico, cual es la intervención de la Seguridad Social en los procesos ordinarios para reembolsarse de sus gastos, cuando el accidente lo causa un tercero. En nuestro país, se han ocupado del tema diversos autores —tanto civilistas y penalistas como laboristas— y asimismo la jurisprudencia, que dicho sea en honor a la verdad, no acaba de adoptar una postura clara y consecuente con el artículo 97, 3, de la ley de Seguridad Social de 21 de abril de 1966.

Mr. Ladret, sin pretensiones doctrinales, con estilo claro y directo, y descubriendo las fallos del sistema, hace una exposición de la línea legal y jurisprudencial en Francia, así como de los proyectos de la ley propuestos para llegar a la conclusión de que debe retornarse al Derecho común, a la total colectivización de la Seguridad Social, de modo que buscando el equilibrio entre el individuo y la sociedad, se abandone por los Tribunales la tendencia a ser guardianes del equilibrio económico de la Seguridad Social.

Con independencia de que con el libro se adquiere un conocimiento exacto del tema, dentro del Derecho francés, el autor, a la hora de concluir, sobrepasa las soluciones puramente jurídicas, propugnando un cambio profundo —con los mejores deseos y sin parar mientes en problemas financieros— en la finalidad de la Seguridad Social, cuyos organismos actualmente —según el autor— lo son tan sólo «de gestión y reparto, de modo que cada nueva prestación supone una carga nueva».

Se lee con agrado por su claridad y estilo, y desde luego, aparte de resaltar las contradicciones entre el Derecho común y el de la Seguridad Social (en sus principios y finalidades) el autor da soluciones que, más o menos realizables y de mayor o menor alcance, son dignas de apoyo.

Y concretamente las de más fácil aplicación, como son aquéllas que tien-

dan a evitar que los Organismos de la Seguridad Social tengan la facultad de detraer, parte o todo, de la indemnización del tercero responsable a la víctima de accidente de trabajo.

J. A. SAGARDOY

MAILLO NIÑO, Antonio: *Manual de Derecho laboral*. Graficesa. Salamanca, 1970; 265 págs.

El *Manual de Derecho laboral* que Antonio Maillo Niño, abogado y profesor de Derecho laboral en el Centro Técnico de Nuevas Profesiones, de Salamanca, presenta en la actual edición, constituye un texto de 265 páginas, dirigido al campo del Derecho laboral turístico en general, y a las Escuelas Oficiales de Turismo en particular.

Divide la citada obra en tres partes principales:

«General», «Seguridad Social» y «Procedimiento y parte especial», subdivididas, a su vez, en un total de treinta lecciones.

La «Parte general» consta de catorce capítulos que comprenden el estudio del Derecho laboral español, sus fuentes y, de una forma amplia y detallada, el contrato de trabajo.

Comienza definiendo el trabajo en sentido físico «como todo esfuerzo encaminado a la producción», para pasar a continuación a definirlo en el campo económico, diciendo que «es la aplicación de la capacidad mental y física del individuo a la producción y servicio con fines distintos a los inherentes a los del propio trabajo».

Las relaciones entre trabajo y Derecho, el Derecho laboral español y las leyes laborales son objeto de estudio en lecciones sucesivas, para entrar después de estas exposiciones en las fuentes especiales del Derecho laboral, y ya, de forma amplia y casi exhaustiva, en el contrato de trabajo, yendo desde el análisis detenido de su contenido, iniciación, ejecución y extinción, hasta la retribución del trabajo, los derechos y ventajas del trabajador y la situación del empresario en el Derecho laboral, pasando por los presupuestos de la relación y la forma del contrato de trabajo.

Basándose en las definiciones de contrato de trabajo que los profesores Bayón Chacón y Pérez Botija dan en su *Manual*, y en el enunciado que del mismo hace nuestra ley de Contrato de trabajo en su artículo 1.º, el profesor

Maillo Niño nos da una relación de características que, a su juicio, concurren en todo contrato de trabajo:

- a) Es un contrato consensual.
- b) Es un acuerdo bilateral.
- c) Es un contrato oneroso.
- d) Consiste en la prestación de un servicio o ejecución de una obra por parte del trabajador, y en la contraprestación (remuneración) por parte del empresario.

La temática referente a Seguridad Social y procedimiento ocupa la parte segunda del libro, y en ella nos da una visión breve y concisa de las lecciones objeto del estudio.

Comienza la exposición arrancando de la previsión social y mostrándonos su evolución paulatina hasta desembocar en la moderna Seguridad Social, pasando por las tendencias de la misma y su aplicación en el campo turístico.

Más adelante nos presenta la situación actual de la Legislación española de la Seguridad Social, para darnos, a continuación, un exponente rápido de las prestaciones de la misma y del Mutualismo Laboral. Por último, desarrolla el Procedimiento laboral ordinario y especial, sin olvidar las lecciones que dedica a la Organización Administrativa y Sindical del trabajo y a los conflictos laborales.

La «Parte especial» constituye, por decirlo así, la eminentemente formativa, ya que se trata de un estudio amplio sobre el Derecho laboral turístico, que, en definitiva, es la materia que ha movido al autor a realizar la presente obra.

En ella se abarca el Ordenamiento Jurídico Laboral de Hostelería, la Reglamentación Nacional del Trabajo para la Industria Hotelera y similares, así como los Convenios Colectivos Sindicales, pasando por el Ordenamiento Jurídico Laboral en las Agencias de Viajes y su Convenio Colectivo Sindical Interprovincial, junto con la Reglamentación Nacional del Trabajo en Oficinas y Despachos.

Pone punto final a este *Manual*, y con ello a este somero comentario, con la exposición del Régimen Jurídico Laboral de los Transportes Terrestres y de las Líneas Aéreas y Marítimas.

MANUEL BARBERO DE LA CUESTA



MUCHIELLI, Roger: *El método del caso*. Traducción de Manuel RUIZ. Ibérico Europea de Ediciones. Madrid, 1970; 250 págs.

El autor nos ofrece una exposición teórica de este método docente que cada día va teniendo mayor predicamento, y además una aplicación práctica del mismo, mediante la reseña de una serie de casos prácticos.

La obra se divide en dos partes: la una, titulada «Conocimiento del problema», contiene información teórica y conocimientos intelectuales indispensables acerca del tema propuesto. La otra, titulada «Aplicaciones prácticas», contiene ejercicios de formación personal concreta, presentados de un modo progresivo.

El método de los casos, o el estudio de los casos, se confunde frecuentemente con el *case-work* (trabajo sobre el caso), bien conocido por los que participan en trabajos sociales. Sin duda hay una relación entre estos dos métodos, pero es interesante distinguirlos. El *case-work* es un modo metódico de aproximar y tratar los problemas que deben tratar los asistentes sociales, educadores especializados, médicos y psicólogos de servicios sociales y de centros de observación y prevención. Su técnica esencial es el diálogo cara a cara como ayuda. El *case-work* tiene por fin individualizar cada problema social o cada «cliente», a fin de tratarle «como un caso», con todo lo que esto exige de comprensión del problema concreto, evitando las soluciones prefabricadas y las «recetas» y buscando promover una evolución positiva y personal del cliente.

Por su parte, el método de los casos es, ante todo, un método pedagógico. No es una aplicación «sobre el terreno», es una forma de aprendizaje «en común», muy particular, pero solamente consagrado a la formación de profesionales en todos los sectores de las «ciencias humanas». Por eso, es un método eficaz de formación de los *case-workers*, pero también de todos los que han de resolver problemas de relaciones humanas y han de comprender y resolver «situaciones humanas»: directivos, industriales y administrativos; juristas, responsables de grupos, jefes y dirigentes de todos los grados jerárquicos y de todas las clases de organismos sociales.

En su principio, consiste en hacer estudiar por un grupo, a lo largo de una sucesión de sesiones, de situaciones-problemáticas concretas presentadas con sus detalles reales y provocar, a partir de cada análisis de un caso, una toma de conciencia exacta y justa de la situación; después, una conceptualización «experiencial» y, finalmente, una búsqueda de las soluciones eficaces.

El método de los casos es inadecuado en los dos campos extremos: la erudición pura y el saber-hacer técnico propiamente dicho y, en cambio, es utili-

zable en programas que, a primera vista, parecen condenados a la enseñanza magistral: el campo del Derecho, de la Legislación, de las Ciencias administrativas, la Economía, la Econometría, la Criminología, la Medicina, la Psiquiatría, la Psicología, etc., que son ciencias que tienen de específico que son inseparables de una acción social, es decir, que el profesional debe en cada instante de su actuación social intervenir en lo real, armado de su saber, pero con la obligación de ajustarse a lo concreto.

Por otra parte, este método es especialmente indicado para la formación del diagnóstico y de la decisión en el campo de los problemas humanos.

Los cuatro factores pedagógicos del método son: los casos, la organización del programa, el grupo y la dirección de las sesiones de formación.

Un caso seleccionado y preparado en vistas a su utilización en el método debe presentar ciertas cualidades: es una situación concreta nacida de la realidad de la vida profesional (autenticidad del caso); es una situación problema que exige un diagnóstico o una decisión, o ambos; es una situación que exige, para ser tratada, una información y una formación en un campo especial del conocimiento de la acción (orientación pedagógica) y es una situación «total», es decir, que teniendo en cuenta las eventuales informaciones suplementarias se dan todos los datos disponibles (finitud del caso).

Los tipos de caso son, evidentemente, muy diferentes según el campo de formación, pero se les puede reducir a cuatro tipos: 1), el incidente significativo que abre un problema o que denota una situación penosa; 2), el desarrollo de una situación a lo largo del tiempo; 3), una persona en una situación embarazosa, en un momento dado, y 4), un momento de «suspense» profesional.

En la elaboración y redacción de un caso su característica fundamental es la de que tiene que estar centrado en una problemática y sólo, una, si bien debe recoger todos los datos reales que la constituyan. La redacción debe ser viva y sobria, y hay que evitar, sobre todo: «dárselas de listo», disimulando los datos del hecho, bajo pretexto de enriquecer la discusión ulterior del grupo; decir más de lo que realmente se sabe; cambiar o interpretar personalmente los hechos y querer decir todo en lugar de ceñirse a lo necesario.

Por último, antes de considerar un caso como útil y «bueno», conviene comprobarlo poniéndole experimentalmente a prueba en un grupo. Es de recomendar que un observador (preferentemente el redactor del caso) consagre su tiempo a esta valoración, mientras que el animador desarrolla su papel ordinario. De esta forma se puede observar: las informaciones omitidas y, sin embargo, necesarias; los puntos flojos que engendran discusiones sin salida; las redundancias de información, y los errores de estilo, fuentes de ambigüedad.

En cuanto al papel del animador, cada variante del método exige del mismo una conducta especial en la medida en que debe respetar y hacer respetar las fases específicas previstas por el creador de esta variante. No obstante, existe un «papel de base», por así decir, directamente basado en el conocimiento del método general como método activo y en la atención aplicada sobre el progreso del grupo en el análisis del caso. Su conducta debe responder siempre a la directriz siguiente: no directividad respecto al fondo y directividad respecto a la forma.

En conclusión, el presente texto presenta indudablemente un gran interés, pues proporciona una visión integral de este método, complementada con los casos prácticos que expone, que permite profundizar en su conocimiento y que contribuirá a un mayor desarrollo en su aplicación en el campo docente, tan necesitado de sustituir los métodos tradicionales meramente expositivos, por los activos y participativos, propios de la hora presente.

J. CARRASCO BELINCHÓN

PERA, Giuseppe: *Serrata e Diritto di Sciopero*. Giuffrè Editore. Milán, 1969; 150 páginas.

En este libro G. Pera trata de «repensar orgánicamente» las afirmaciones jurídico doctrinales tradicionales que acerca del cierre patronal se han hecho en Italia.

Se ha dicho:

A) Mientras que la huelga constituye un derecho tanto en el plano legal como en el contractual (lícito civil), el cierre patronal, ignorado en el texto constitucional, constituye una manifestación de «simple libertad», es decir, no inculminable penalmente, aunque fuente de responsabilidad contractual frente a los trabajadores impedidos de trabajar con una tal actitud patronal.

B) El cierre patronal de respuesta puede ser, incluso contractualmente, lícito.

Ambas afirmaciones —en opinión del autor—, son, en gran parte, equívocas y polémicas.

Dividido el libro en dos extensos capítulos, trata de coonestar estas afirmaciones doctrinales en el marco de una crítica leal hecha desde una perspectiva técnico-jurídica.

\* \* \*

En el primer capítulo plantea el ya clásico problema dentro del ordenamiento sindical italiano, de la supervivencia o no de las normas incriminatorias del Código penal fascista de 1930, una vez decaído el ordenamiento corporativo y vigente la actual Constitución de 1947. Frente a la opinión que se manifiesta por su supervivencia, expresa su clara postura respecto de la desaparición del delito de cierre patronal, citando en su favor la sentencia del Tribunal Constitucional núm. 29, de 4 de mayo de 1960, declaratoria de la ilegitimidad de la totalidad del artículo 502 del Código penal (en relación a la huelga, el cierre patronal y las prestaciones irregulares de trabajo).

El problema de fondo, aún sin resolver (la sentencia citada resulta insuficiente), es el de si la libertad de cierre patronal supone una mera ausencia de delito o una libertad garantizada constitucionalmente (una libertad de hecho o una libertad jurídica).

Han sido muchos los intentos de fundamentar constitucionalmente la libertad de cierre patronal (art. 41, libertad de iniciativa económica; art. 13, libertad personal; art. 4.º, libertad de trabajo; art. 39, libertad sindical), sin embargo, ninguno de ellos convence al autor, el cual señala como garantía constitucional obstativa de la no incriminación penal del cierre patronal al artículo 40. Este artículo es interpretado con una gran amplitud, reconociéndose implícitamente en él la libertad de acción sindical: A) De modo expreso respecto a la huelga; y B) Tácitamente en el caso de cierre patronal, por la lógica misma del sistema de solución autónomo de los conflictos colectivos vigente en el ordenamiento italiano.

Así, «...el Estado reconoce en el artículo 40 la libertad sindical, incluso como libertad de acción sindical, obviamente, según la naturaleza de las cosas y al lógica de las situaciones, de ambas partes contrapuestas...» (pág. 63). Y también: «No es posible tipificar el cierre patronal como delito..., olvidando la intrínseca lógica de un sistema que admite como método resolutorio de los conflictos colectivos de trabajo, el recurso a la acción directa. La lucha no puede ser, por definición, más que lucha de dos partes contrapuestas; a la acción colectiva de los trabajadores se debe contraponer, al menos de hecho, la lucha correspondiente de los dadores de trabajo...» (págs. 60 y 61).

Dentro del mismo capítulo se tratan los límites de tal garantía, es decir, su operatividad respecto de los distintos tipos de cierre patronal. La sentencia

de la Corte Constitucional, núm. 141, de 15 de diciembre de 1967, resulta definitiva sobre este punto: la licitud penal sólo se dará en aquellos cierres patronales practicados por motivos contractuales, «nacidos para incidir en la reglamentación de las relaciones de trabajo» (pág. 78).

De donde: «...El cierre patronal que se refiera a un objeto diverso, o que pretenda incidir en la esfera de la reglamentación pública de la actividad económica, en el orden público económico, será una actividad penalmente sancionable, y en este sentido resulta totalmente comprensible la supervivencia de las normas penales dictadas por el ordenamiento jurídico anterior» (página 72).

Adviértase la diversa operatividad del derecho de huelga y de la libertad de cierre: A la huelga se podrá recurrir siempre que estén en juego los intereses de los trabajadores «en cuanto clase» (pág. 71), mientras que la no incriminación penal del cierre patronal, juega solamente en un ámbito más restringido, donde haya en juego intereses contractuales de la relación de trabajo.

\* \* \*

311

El problema que se plantea en el segundo capítulo es el de la licitud; no ya penal, sino civil o laboral del llamado cierre patronal de respuesta (*serrata di ritorsione*).

Opina G. Pera, que dada la naturaleza de este tipo de *lock-out*, su licitud en el plano contractual dependerá de la legitimidad de los medios empleados por los trabajadores, esto es, de la legitimidad de las formas anormales de huelga y de las prácticas de no colaboración.

El modelo «latino» de acción directa, dadas las líneas estructurales de los sindicatos (régimenes de pluralidad sindical y falta de cajas de resistencia) se caracteriza frente al «anglosajón» (sindicatos organizados, cajas de resistencia y huelgas «largas») por la proliferación de pequeñas huelgas (de un día o incluso de media jornada), de técnicas huelguísticas anormales (sistema de huelgas por turnos o categorías de personal o alternancia de trabajo y huelga) y de otras formas de lucha (disminución del ritmo de trabajo, obstruccionismo, etc...), con la única finalidad de reducir al mínimo el sacrificio del trabajador.

Resulta en esta materia de una enorme dificultad delimitar lo lícito de lo ilícito, dada la falta de desarrollo legislativo del artículo 40 de la Constitución italiana.

Un gran sector doctrinal (Natoli, Ghezzi, Esposito, etc.), basándose en una interpretación literal amplia de la norma citada, declara legítimas «todas las

abstenciones del trabajo» incluso las anormales, criticando obviamente la labor de la Jurisprudencia, que actuando de legislador en esta materia, interpreta restrictivamente el artículo 40 (Ghezzi, *Diritto di sciopero e attività creatrice dei suoi interpreti*. Rivista trimestrale di diritto e procedura civile, 1968).

La posición de Pera es bastante ambigua sobre este particular: pretende extraer un criterio general en ningún modo absoluto, que deberá en cada caso matizar el juez al considerar las circunstancias concretas, conforme al principio correctivo de la buena fe. Tal criterio se concreta en la declaración de ilegitimidad de los medios de «no colaboración» por no tutelarlos el artículo 40, e incluso de las «huelgas anormales», cuando sus efectos sean superiores a los normales.

Partiendo de esta premisa de ilegitimidad de los medios de acción de los trabajadores, plantea Pera el tema de «las posibles reacciones del empresario»: en primer lugar, las sanciones disciplinarias (incluso el despido), y sobre todo, la retención salarial (remedio, sin embargo, más teórico que fácil de aplicar en la práctica).

Al tratar de la posibilidad de reaccionar con un cierre patronal de respuesta, se señalan las posiciones de la doctrina favorable a esta medida (Ardau, Calusi, Comito, Ghidini, etc.) que justifica la legitimidad de la clausura de Empresa, como comprensible reacción al incumplimiento colectivo del personal al recurrir a estas formas anormales de la huelga.

Pera entiende que tal posición doctrinal obedece más a motivaciones intuitivas que razonadas jurídicamente: Debe descartarse el planteamiento del problema en el plano colectivo, siendo preciso colocarlo en la visual del Derecho común, y en este plano, concluye el autor, no existe motivación jurídica suficiente para conceder legitimidad a efectos contractuales al cierre de respuesta.

En el actual Derecho —es su opinión— sólo cabe un cierre patronal legítimo en el caso de imposibilidad absoluta de continuar con la actividad productiva por causa de fuerza mayor, no siendo causa suficiente la «simple dificultad de continuar en la gestión, de la Empresa, ni la mayor onerosidad o la no conveniencia de la misma en las condiciones dadas» (pág. 143).

La consecuencia de esta realidad en el plano de los hechos resulta desoladora: se concluye, en consecuencia, que el empresario, para poder cerrar la Empresa, «debe, por necesidad, asistir impotente al nacimiento de la causa determinante y a la consolidación de sus efectos... es indispensable que antes se verifiquen los hechos de indudable gravedad... y que éstos determinen una imposibilidad objetiva de funcionamiento de la Empresa» (pág. 145).

Se concluye señalando la politicidad del tema en cuestión, y la necesidad

de una intervención legislativa, «ya que la lucha sindical también se debe desenvolver en el respeto de algunas reglas de lealtad y proporción» (página 148).

\* \* \*

En cuanto a la forma, señalaremos la farragosidad de las ideas expuestas, y, sobre todo, de los términos «circunloquiales» utilizados para expresar aquéllas, con repeticiones innecesarias de ambas, que hacen el primer capítulo, especialmente, de difícil comprensión por su oscuridad expresiva.

TOMÁS SALA FRANCO

RENDON, Georges: *Le Droit du Travail en Amérique Latine*. (Préface de G. Lyon-Caen.) Presses Universitaires de France. París, 1970; 72 páginas.

El profesor Lyon-Caen, en el prólogo a esta obra, comienza diciendo que «está llamada a hacer época». Aunque no suscribo tal opinión, me parece interesante el intento del profesor de la Universidad de San Marcos, de Lima, G. Rendon, porque evidentemente faltaba un estudio comparativo del Derecho del Trabajo en los países latinoamericanos. A juicio del autor, puede hablarse hoy, tras etapas anteriores en que esto no era así, de un Derecho del Trabajo «Amerindiano», y a ello dedica su estudio, con una intención claramente ilustradora y método descriptivo, limitando el ámbito al contrato de trabajo.

En una primera parte o introducción, Rendon señala cómo influyeron e influyen en la formación del Derecho del Trabajo de los países latinoamericanos, la tradición jurídica de Alemania, Italia, Francia y España, aunque señalando, respecto de nuestro país, que «el Derecho del Trabajo contemporáneo español no ha podido casi penetrar en la legislación de América Latina, a causa de la oposición, manifiesta o encubierta, a las instituciones políticas de la España de hoy»; a ello, añade que los intentos de conferencias o congresos iberoamericanos de Derecho del Trabajo han tenido poco éxito. Esta opinión, como la anterior, me parece formada con ciertos prejuicios más que con base en la realidad de los hechos, y desde luego, el profesor Rendon no asistió a los dos Congresos iberoamericanos celebrados en España que podían haberle facilitado unos datos valiosos.

En la introducción se analiza, o mejor, describe, el cuadro económico y político-social en que se insertan las relaciones de trabajo, resaltando la pro-

gresiva industrialización de los países iberoamericanos, aunque con una estructura agraria claramente defectuosa e injusta, que aún tiene (y tendrá en bastantes años) un amplio ámbito. De ello se exceptúan, para el autor, Méjico, Cuba y Perú.

En las líneas de evolución del Derecho del Trabajo en América Latina, distingue cinco etapas en las que se limita a efectuar un análisis cronológico de las disposiciones laborales más importantes, así como de las influencias foráneas, menos intensas en los últimos tiempos.

Con las fuentes del Derecho del Trabajo, entre las que resalta el valor de la Constitución mejicana de 5 de febrero de 1917, termina la introducción. A continuación y en cuatro capítulos se estudian sucesivamente, y referido al contrato de trabajo, sus rasgos característicos, conclusión, suspensión y extinción.

El estudio es elemental y totalmente descriptivo, y tan sólo tiene el valor informativo de resumir las distintas legislaciones de los países iberoamericanos, en lo que se refiere al contrato de trabajo.

El libro no tiene notas, y al final trae una pobrísima bibliografía del Derecho del Trabajo iberoamericano, y lo califico así, pues en total suman veinte obras, relacionando de algunos países (Uruguay, Venezuela, Chile y Ecuador) tan sólo una obra, y de algunos otros (Paraguay, Colombia, etcétera), ninguna.

De cualquier modo, el autor ha realizado un esfuerzo de síntesis que da un somero conocimiento de la regulación del contrato de trabajo en los países estudiados.

J. A. SAGARDOY

SELZNICK, Philip: *Law, Society, and Industrial Justice*. Rusell Sage Foundation. New York, 1969. VIII; 282 págs.

Es difícil dar una impresión de conjunto de este libro, no ya porque sus distintas partes son de valor desigual, sino porque, además, no guardan la relación estrecha entre sí propia de una obra sistemática.

En alguna medida el libro es de historia de las relaciones de trabajo. Recogiendo la conocida frase de H. S. Maine de que el tránsito de las relaciones de *status* a las contractuales es característico de las «sociedades progresivas», se analiza a través de las decisiones jurisprudenciales anglosajonas de finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX y de las reflexiones doctrinales sobre las mismas, cómo el que después sería contrato de trabajo continuo durante largo tiempo manteniendo las características propias de una relación



que imprimía carácter, sobre todo al trabajador, hasta tal punto que aún en Blackstone forma parte de las «relaciones domésticas», y muy posteriormente a él sigue siendo incluida y estudiada como formando parte integrante del derecho de las personas —y aún del de los derechos reales: el empresario tiene un derecho ejercitable *erga omnes* a los servicios de su trabajador, que le permite incluso el ejercicio de acciones de *trespass* contra quien interfiera las mismas— y no del de los contratos. Este estudio es realmente afortunado y relativamente bien documentado, aunque el autor se mueva exclusivamente dentro de las fuentes anglosajonas.

En medida aún más importante el libro lo es de sociología empírica; en él se recogen extensamente (páginas 103 a 120 y 185 a 211) dos investigaciones realizadas por el autor: la primera relativa a las actitudes de los empresarios ante los problemas disciplinarios y de igualdad de trato de los trabajadores por cuenta ajena sujetos a potestades contractuales de este tipo; la segunda a las actitudes de los trabajadores ante el trato justo o injusto, igualitario o discriminatorio, a que puedan ser sometidos. Si se salva la curiosidad de alguna de las respuestas, ni una ni otra investigación revelan datos ni llegan a conclusiones especialmente nuevas o interesantes y, por tanto, en gran parte resultan tiempo y esfuerzo perdidos cuando menos para la temática de la obra en que se insertan.

¿Cuál es, entonces, esta temática? Sin una línea argumental suficientemente clara, parece ser la siguiente:

— El contrato de trabajo no es una relación accidental ni breve que es la idea que, según Selznick, sugiere en principio la noción de contrato. Se trata de una relación permanente, que envuelve la personalidad del trabajador, y en gran parte la del empresario. Si propiamente no es, como en el pasado, una relación de *status*, sí tiene muchos de los elementos que fueron característicos de ésta, incluida la presencia de un poder bien directivo, bien organizador del empresario, al que están sujetos los trabajadores, que, se nos dice, a la postre constituye la diferencia específica entre la relación de trabajo y otras relaciones jurídicas próximas.

— Esta relación, sin embargo, no está autocráticamente gobernada por el empresario ni tampoco —de nuevo en los países anglosajones— sometida a una regulación estatal minuciosa. El nuevo instrumento normativo de la relación compleja es el convenio colectivo, descansando sobre fuertes unidades asociativas de los trabajadores, con la oposición primero, con la indiferencia después y con la benevolencia, cuando no con el apoyo decidido de los poderes públicos,

por último. Sigue a esto la reflexión ingenua de todo anglosajón sobre lo que el convenio colectivo sea en Derecho, manteniéndose, en definitiva, la tesis de que el convenio rige por su incorporación expresa a los contratos individuales de trabajo o como uso o-costumbre industriales cristalizados. Su arcaísmo y elementalidad aparte, la tesis carece de interés por sobradamente conocida. Por lo demás, Selznick señala tímidamente que la normación a través de los convenios colectivos tiene el gravísimo inconveniente de que sólo establece un sistema jurídico —en su terminología una «justicia industrial»— para la minoría de los trabajadores que está sindicada; los restantes quedan en una especie de limbo metajurídico sin protección y sin «justicia». Los Tribunales de la jurisdicción ordinaria son remotos y costosos, no existe una jurisdicción ni común ni especial para la materia laboral, y el sistema de composición de conflictos individuales de trabajo a través de procedimientos arbitrales virtualmente sólo rige para los trabajadores sindicados, porque el procedimiento se establece en el convenio colectivo y para los trabajadores incluidos dentro de la unidad de contratación y del ámbito de vigencia del convenio colectivo mismo. «El síntoma principal de esta debilidad es que la política laboral en los Estados Unidos ha servido básicamente los intereses de los trabajadores sindicados; en gran medida no ha podido alcanzar a la gran mayoría de los no sindicados» (pág. 229); «El Derecho americano del trabajo ha servido principalmente los intereses de los trabajadores sindicados» (pág. 240). Incidentalmente esto explica por qué el tema de la sindicación y los muchos conexos con el mismo, resultan tan básicos para un anglosajón; la falta de regulación estatal de fondo de las relaciones de trabajo y la falta de una jurisdicción ante la que los derechos puedan, efectivamente, hacerse valer, a diferencia de lo que ocurre en el Continente europeo, hace de la sindicación el eje mismo de la existencia de condiciones razonables de trabajo, incluida la existencia de derechos tan elementales y tan obvios como el de no poder ser despedidos sin causa.

— La configuración de las relaciones laborales como contractuales estrictas las ha «privatizado», dejándolas al libre juego de la autonomía de la voluntad, de nuevo salvo la interferencia de los convenios colectivos en cuanto a los trabajadores sindicados. Cuando, se nos dice, y verdaderamente el descubrimiento no puede afirmarse que sea sensacional, que «en el Derecho del contrato de trabajo... el Derecho público y el Derecho privado se entrecruzan y funden en un sistema de ideas jurídicas relativamente unido» (pág. 230), lo que se nos está

queriendo decir es que la vertiente pública de las relaciones laborales consiente intervenciones estatales más intensas y extensas que las de meramente autorizar un sistema de convenios colectivos, incluso aunque éstos sean ejercitables ante los Tribunales como en general lo son los norteamericanos a partir de la ley Taft-Hartley.

— Otra línea importante del pensamiento de Selznick, aunque meramente incoada, es la necesidad de modificación de los poderes de mando en la Empresa. Aunque se reconoce y se afirma reiteradamente que los mismos deben seguir existiendo, se insiste en que hay que buscar vías para que los trabajadores coparticipen en ellos. La unidad social relevante no es hoy realmente el empresario, sea éste persona física, sea persona jurídica, sino la Empresa como ente comunitario, y en cuanto a ella hay que enfrentarse con «la realidad de la separación de la propiedad y del control y afirmar los derechos de los trabajadores como miembros» de la misma (pág. 275). Por supuesto se parte de la base de que las Empresas son instituciones que tienen su vida propia y que no son creadas como tales por el ordenamiento jurídico. En ellas, si el contrato de trabajo que forma la base de la incorporación del trabajador no prevé la participación «en el proceso continuo de regulación y administración» (pág. 137), se retrocederá hacia formas de sumisión que parecen históricamente superadas. En definitiva, lo que se nos sugiere una vez más es el abandono de lo que Bayón ha llamado «concepto tradicional de la Empresa», conforme al cual ésta es «el resultado de una dedicación de dinero a una actividad determinada y por ello sus dueños son los capitalistas» («Interés social y Derecho positivo. Su consideración en ciertos problemas laborales», en *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*, Seminario de Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, 1970, pág. 36.)

Por lo demás, el libro está lleno de ejemplos concretos que manifiestan la similitud de los problemas laborales en la sociedad industrial; cuando se desciende al detalle, hay que discutir temas como si son libres los despidos en período de prueba (págs. 196-197), si la antigüedad en la Empresa debe ser causa atenuante de las sanciones que se impongan por faltas laborales (páginas 107-109); si la readmisión del trabajador despedido injustamente es posible y si cabe, por tanto, la orden de ejecución específica de un contrato de trabajo (págs. 147-148); o si los reglamentos de régimen interior constituyen una autolimitación de los poderes del empresario que impiden su derogación

singular ante casos concretos (pág. 184); incluso si cabe, y en qué medida, un despido por faltas al trabajo debidas a prisión del trabajador por causa ajena al trabajo mismo (pág. 166) o si la ineptitud es realmente una causa que justifique un despido ordinario (pág. 167). Todo este estudio, por cierto, no tiene una base normativa general, inexistente, ni decisiones judiciales, muy escasas, sino laudos arbitrales que es donde penosamente se está forjando hoy —en principio sólo para los trabajadores sindicados, según se dijo— el Derecho sustantivo del trabajo en Norteamérica.

Con todas sus inconexiones el libro de Selznick, en parte sociológico y en parte jurídico, más lo primero que lo segundo, aunque localista en sus juicios y planteamientos, es de interés sumo, y no obstante no ser éste continuo y sostenido sino surgiendo de improviso en ramalazos aislados a lo largo de su lectura, aquéllos son tan frecuentes que compensan sobradamente ésta.

M. ALONSO OLEA

SPITAEELS, Guy, y KLARIC, Danilo: *Le salaire indirect et la couverture des besoins sociaux*. Volumen II: *L'enquête. Sécurité sociale et opinions des groupes professionnels*. Editorial Instituto de Sociología. Universidad Libre de Bruselas. Bruselas, 1969; 264 págs.

La Oficina belga para incremento de la productividad, a través del Centro de Sociología de la Seguridad Social, llevó a cabo un interesante trabajo: *Veinte años de Seguridad Social*, editada en 1968, que puso de relieve el desarrollo de la Seguridad Social y la evolución experimentada en el número de beneficiarios, extensión de las prestaciones, nivel de medicamentos dispensados y gastos efectuados, pero al mismo tiempo se destacó la complejidad de una legislación que únicamente los expertos pueden conocer totalmente.

Para complementar este estudio, se ha querido llevar a cabo una encuesta acerca del funcionamiento del sistema, tan importante como los principios que le inspiran, y para ello nada mejor que conocer la opinión de los directores de Empresa, y concretamente de los jefes de los Servicios de personal, y de los delegados sindicales, especialmente, también, a nivel de Empresas.

Para ello, se efectuó el oportuno muestreo entre las Empresas integradas en la Federación de Industrias Belgas y la Federación de Empresas no Industriales por una parte, y de otra, entre los afiliados a la Federación General de Trabajo Belga (F. G. T. B.), la Confederación de Sindicatos Cristianos (C. S. C.) y la Central General de Sindicatos Liberales Belgas (C. G. S. L. B.). Al mismo tiempo, se utilizaba la variable regional de las tres regiones lingüís-

ticas (Flandes, Walonia y Bruselas), conjuntamente con la variable sectorial de construcción, fabricaciones metálicas, textil, siderúrgica, gas-electricidad, banca, grandes almacenes y seguros.

El cuestionario abordaba tanto las cuestiones generales como las concretas referidas a los distintos regímenes de pensiones, enfermedad-invalidez, subsidios familiares y paro.

Los datos han sido manejados, tanto en su conjunto genérico, como en lo que respecta a cada uno de estos regímenes específicos, obteniendo las conclusiones correspondientes a cada uno de ellos.

Los resultados fueron, naturalmente, contradictorios a veces, pues mientras el sector obrero admitía las posibilidades de desarrollo y progreso de la vamen en el precio, para los obreros representaba una disminución importante en el salario directo. La impresión general, no obstante, era satisfactoria, si bien el sector empresarial consideraba no debía de avanzarse más, mientras el sector obrero admitía las posibilidades de desarrollo y progreso de la Seguridad Social.

Como todo resultado de una encuesta, los datos obtenidos se refieren a una situación determinada de peligrosa extensión en sus conclusiones, pero llevando a cabo la abstracción precisa, se observa una problemática muy semejante a la de otros países, principalmente de la Comunidad Europea.

Existe escasa discrepancia entre los delegados sindicales de las distintas centrales, por una parte, como entre los empresarios, por otra.

Influye grandemente en las discrepancias la edad de los consultados y su nivel o forma de vida, en especial cuando se trata de edad de retiro o régimen de pensión. Lo que sí es importante destacar es la discriminación entre los empleados («cuellos blancos») y los obreros («cuellos azules»), aunque la evolución tiende a incrementar el número de aquéllos, pero el sindicalismo belga permanece esencialmente siendo un sindicalismo obrero, lo que se observa en la participación de sus representantes en la gestión de la Seguridad Social. Igualmente, mientras los empresarios quieren reservar a la previsión individual ciertos riesgos, los sindicalistas son más partidarios de una concepción extensiva de la Seguridad Social. Los trabajadores son partidarios de un aumento de la cotización empresarial, mientras éstos tienen la opinión contraria y prefieren aumentar el salario directo. Uno de los temas más polémicos es el referente a los gastos de enfermedad y su reintegro total o parcial. Es uno de los temas en el que la discrepancia entre los empresarios y trabajadores es más divergente.

Sin embargo, existen una serie de cuestiones en que los criterios de empresarios y sindicalistas son coincidentes, al menos en su planteamiento general, como régimen de prioridades, política de indiscriminación en régi-

menes complementarios con un sistema organizado sobre un fondo de principios liberales, con una serie de opciones de naturaleza más voluntarista, condena de un pluralismo institucional de cajas de subsidios familiares y de mutualidades, actualización de pensiones, etc., y, sobre todo, la necesidad de una mejor y mayor información sobre el conjunto de la política de Seguridad Social.

El análisis de todos los datos manejados, pues nos llevaría demasiado espacio hacer esta breve recensión, ya que prácticamente todo el libro no es más que una apretada síntesis de los variados criterios expuestos, pero cuyo conocimiento resulta imprescindible para quienes deseen tener un estudio completo de la Seguridad Social belga, no conformándose solamente con el examen de la copiosa y compleja legislación, sino que se desee poseer, además, la noción de la realidad de su aplicación y de las aspiraciones de los sectores empresarial y trabajador.

Nos parece que cuando la Seguridad Social ha adquirido un desarrollo trascendental, resulta de gran interés este tipo de encuestas y sondeos entre los distintos sectores afectados, no solamente empresarios y trabajadores, para perfeccionar la evolución normativa a través no sólo del conocimiento teórico de la materia, sino también de la realidad de su aplicación práctica y de las aspiraciones de esos mismos sectores.

A. NÚÑEZ-SAMPER

URWICK, L., y BRECH, E. F. L.: *La Historia del Management*. Traducción de Carlota Solé Puig. Oikos-Tau. Barcelona, 1970; 196 págs.

Dos autores tan caracterizados en la bibliografía de la Dirección nos ofrecen sintetizadas las aportaciones de doce figuras principales en este campo, con lo cual se brinda una visión amplia de la obra de cada una de ellas y se proporciona una panorámica global del desarrollo y evolución de los estudios sobre la ciencia de la Dirección.

En el capítulo I, se afirma que los hombres cuya obra se revisa a continuación, se preocuparon en utilizar el «discurso de la razón» en problemas de organización industrial, para aportar una «inteligencia adecuada» al control de las fuerzas derivadas de una economía mecanizada. Estaban interesados en «reelaborar los principios del *management* en consonancia con las exigencias técnicas de la industria mecanizada».

En el capítulo II, se estudia la aportación de Charles Babagge, que fue esencialmente un científico, interesado principalmente en matemáticas y, en especial, en cálculo diferencial e integral. Su fe en la posibilidad de aplicar

los procesos científicos del pensamiento a la organización de la industria, es lo que constituye su única aportación al progreso del *management*. Babagge había tropezado con la verdad fundamental de que existían principios generales aplicables a la fabricación de productos por las máquinas, y que es la comprensión de estos principios, más que los conocimientos técnicos de cómo hacer un artículo determinado, lo que es de primordial importancia.

En el capítulo III, se examina la obra de Frederick W. Taylor, cuya idea básica fue la de que, en su esencia, el *management* científico implica una revolución mental completa por parte de los hombres que trabajan contratados en cualquier establecimiento particular o industria. E implica una revolución mental igualmente total por parte de los situados en el lado del *management*: el capataz, el superintendente, el propietario de la Empresa, el Consejo de administración, sin esta completa revolución mental por ambas partes, no existe el *management* científico. Dicha revolución mental consiste en que ambas partes quitan sus ojos de la división del excedente como cuestión de importancia exclusiva, y juntos dirigen su atención a incrementar la dimensión del excedente. Además, supone, el reconocer como esencial la sustitución de la investigación y conocimiento científico exactos por el antiguo juicio u opinión del trabajador o del empresario sobre todas las cuestiones relacionadas con el trabajo realizado en el establecimiento.

En el capítulo IV, se analiza la obra de Henri Fayol, que fue el primero en sugerir que el trabajo, no sólo de los grados bajos de la jerarquía industrial, sino también de los más elevados, podría ser revisado objetivamente y tratado como un proceso técnico sujeto a ciertos principios definitivos que pueden ser enseñados. Igualmente, fue el primero en señalar que las conclusiones del *management* científico no se limitan a las Empresas industriales, sino que tienen una más amplia conexión con problemas de gobierno local y nacional y sobre la organización humana con otros muchos fines.

En el capítulo V, se considera la obra de Mary Parker Follett, que se interesó únicamente en exponer las reacciones humanas básicas y las fuerzas que están por debajo de todo proceso de organización; lo dinámico como opuesto a lo estático o aspecto estructural de la materia en estudio. Ahora bien, en el curso de esta exposición, analizó los fundamentos de toda la ciencia de la administración y el *management*.

En el capítulo VI, se estudia la obra de B. Seebohm Rowntree, cuya característica esencial fue que trabajó e investigó para un *management* eficaz, considerando que el *management* científico altamente desarrollado no puede ser únicamente un fin en sí mismo, sino un medio para alcanzar objetivos más elevados y amplios. En su enfoque de los problemas de la industria consideró dos principios fundamentales: «todo lo que pueda ser motivo que in-

duzca a cualquier individuo a emplearse en la industria, debe tener como verdadero objetivo básico el servicio a la comunidad» y «la industria es algo humana en cuyo seno hombre y mujer ganan sus medios de vida y del que hombre y mujer tienen derecho a esperar los medios para ganarse la vida dignamente».

En el capítulo VII, se examina la obra de Henry L. Gantt, en la que el interés e inspiración principales se centraron sobre el ser humano, siendo un precursor del desarrollo de la democracia industrial. Estimaba que en todos los problemas del *management*, el elemento humano era lo más importante. De aquí que sus detalladas contribuciones de progreso del *management*—los planes de bonos, los gráficos, los métodos de control de la producción—eran instrumentos y métodos que ideó para expresar esta filosofía principal.

En el capítulo VIII, se analiza la obra de Walther Rathenau, que se basó en la idea de que la eficacia en la industria no se podía edificar sólo sobre la eficacia mecanizada; se necesitaba inspiración para sus trabajadores, un alma para infundirle vida, un espíritu de idealismo interesado, tal como el que caracterizaba al funcionario profesional del régimen alemán de la preguerra de 1914. El motivo de beneficio debe ser sublimado, no por un proceso de confiscación, sino de despersonalización de la propiedad en la industria.

El capítulo IX se ocupa de la obra de Henry Le Chatelier, destacando que si bien no hizo ninguna aportación original a la ciencia del *management*, su gran mérito fue que utilizó su incomparable prestigio como químico-físico para introducir entre sus compatriotas y entre los influidos por la cultura francesa las ideas de aquél, matizadas por un acusado humanismo.

El capítulo X se dedica a la obra de Charles de Fréminville, en la que la idea clave era considerar al *management* científico como el análisis de las habilidades y aptitudes de las personas a su disposición, dándoles luego líneas apropiadas de acción, dispuestas de manera que todos puedan coordinar sus esfuerzos hacia el fin común de forma efectiva.

En el capítulo XI se estudia la obra de Henry S. Dennison, cuya aportación principal al *management* fue un modelo de educación en los proyectos sociales, de interés por los empleados, de curiosidad intelectual y de ágil humor, que no siempre se hallan combinados entre los líderes de la industria.

En el capítulo XII se expone la obra de Frank B. Gilbreth, en la que constituye su aportación principal al estudio del movimiento, concebido como técnica para el perfeccionamiento de la eficacia del *management* a través del análisis de los movimientos del obrero y las circunstancias ambientales en que tales movimientos se ejecutan.

En el capítulo XIII se examina la obra de Edward T. Elbourne, que se



puede caracterizar diciendo que fue el primero en Inglaterra en tener una visión de los métodos modernos de la administración industrial en su conjunto, y en darse cuenta de las inmensas posibilidades inherentes a sus estudios de reflexión y enseñanzas.

En el capítulo XIV, «El *management* científico y el Gobierno», tomando como base las circunstancias del Gobierno de los Estados Unidos en 1937, se afirma que es imprescindible aplicar el *management* científico a la Administración pública, tanto para lograr una mayor eficacia como para salvaguardar la democracia.

Y en el capítulo XV, «Conclusión», se brinda un análisis sintético de la aportación global de los hombres cuyas obras han sido examinadas, destacando los denominadores comunes que en ellas existían.

En definitiva, el texto reseñado constituye una aportación interesante al estudio de la evolución de la dirección científica, pues si bien es cierto que faltan en la lista nombres insignes, todos los que en ella figuran lo son. Su interés se deriva de brindar una panorámica de los esfuerzos entusiastas y eficaces de hombres que trabajaron por el progreso y por la mejora de las condiciones de vida.

J. CARRASCO BELINCHÓN

