

Recensiones

ANGULO A., Jorge M.: *Manual de Legislación del Trabajo y Previsión Social*. Trujillo. Perú, 1969; 464 págs.

La extensa legislación peruana, en materia de Derecho laboral y Seguridad Social, ha sido sintetizada por el profesor Angulo en este práctico Manual, ya en su cuarta edición, y en el que nos presenta de forma clara y actual una panorámica de la vigente legislación laboral del país hermano.

La obra consta de doce capítulos, divididos en dos partes: la preliminar se ocupa del concepto de Derecho y de Legislación del Trabajo, pasando por el origen y denominación real de la materia, para terminar con una somera exposición de la vinculación existente entre el trabajo y todas las actividades humanas.

La segunda parte del libro, es decir, la general, está consagrada a las grandes orientaciones del Derecho del Trabajo.

Comienza, a modo de introducción, examinando el contrato de trabajo en toda su extensión, destacando, por la importancia que tiene en dicho país, tanto en el orden económico como en el laboral, el apartado referente a la aplicación del contrato de trabajo en la industria pesquera, para ocuparse, finalmente, de la relación patrono-obrero y de su situación en la legislación peruana.

A continuación aborda los distintos regímenes laborales, tales como el de remuneración, empleados, obreros, indemnizatorios, trabajo y uno especial referente a mujeres y menores.

El tema sobre el infortunio en el trabajo se ocupa de materias relativas al accidente laboral, grado de incapacidad, indemnización y enfermedades profesionales.

En los últimos capítulos el autor se refiere a la Previsión y Seguridad Social, tocando puntos como el de higiene industrial, seguro social del obrero y del empleado y el referente a la Caja de Pensiones.

Seguidamente, expone la intervención protectora del Régimen Sindical, que trata de temas tan importantes como el de la asociación sindical y la huelga, poniendo punto final al desarrollo de esta obra con el capítulo que se ocupa de la intervención estatal en el plano laboral.

Es necesario advertir, que en la presente edición, la lección relativa a la «Caja de Pensiones» aparece totalmente independiente de la que hace referencia al Seguro Social del Empleado.

Esta transformación constituye, sin duda, y así lo hace constar el profesor Angulo, un paso trascendental en el proceso evolutivo de la Seguridad Social peruana.

MANUEL BARBERO DE LA CUESTA

CANNELLA, Giorgio: *Corso di Diritto della Previdenza Sociale*. 3.ª edición. Giuffrè. Milán, 1970. XXX; 765 págs.

La tercera edición de esta obra, cuya primera aparición acaece en 1959, seguida por una segunda en 1967, mantiene, según afirma el autor en su prefacio, los principios dogmáticos avanzados en las anteriores ediciones, reforzados ahora por la aparición de disposiciones legislativas que siguen ordenándose bajo sus auspicios, y de las que el profesor de Derecho de la Seguridad Social en la Universidad de Nápoles da cumplida información.

La obra, dirigida a los estudiantes, tiene como principal mérito el de compaginar perfectamente la formación doctrinal y teórica con la exhaustiva información de la normativa italiana sobre la materia. Y, como novedad de la tercera edición, en este último aspecto, hallamos un cuidado tratamiento de las pensiones otorgadas a los ciudadanos mayores de sesenta y cinco años desprovistos de renta, «prestaciones de naturaleza asistencial que, en ejecución de las directrices constitucionales, concurre con las prestaciones de previsión a la realización de aquella tutela de la dignidad y personalidad humana que se asume como significado y función de la seguridad social», como dice el profesor Cannella en página XVII; lo cual significa, remontándonos a una superior perspectiva, que la Seguridad Social comienza a desvincularse firmemente de su inicial tutela jurídico-laboral: es lógico, por otra parte, que cuando una disciplina adquiere autonomía investigadora y didáctica —en otras palabras, cuando se asigna a una cátedra universitaria en exclusiva—, trate de recabar para sí un ámbito de materias que componga de alguna forma un complejo sistemático de suficiente dignidad, en un fenómeno de succión que atrae irremediabilmente, e irreversiblemente en principio, a las materias más próximas y más descuidadas en la sistemática matriz.

El «Curso» está dividido en tres partes, precedidas de una Introducción, en la que se plantea el problema de los conceptos generales; fundamentalmente estudia los dos básicos de Seguridad y Previsión Sociales, inclinándose por el último en base a los argumentos que expone.

La primera parte, muy corta, se dedica a la historia, epistemología y fuentes de la Seguridad Social italiana. La parte segunda, de amplitud similar (comprende también tres capítulos), se adscribe a la teoría general de la relación jurídica de previsión social, siendo interesantes las ideas que expone en cuanto a la automaticidad de prestaciones, mostrándose contrario a la difundida opinión doctrinal italiana de su necesaria vinculación a la automaticidad originaria en la constitución de la relación jurídica, por cuanto que observa diferencias en la formulación legal de una y otra. «La automaticidad de prestaciones —afirma en pág. 109— sanciona en el campo de los seguros sociales la inexistencia, como norma general, de sinalgmaticidad funcional entre las dos obligaciones que tienen por objeto el pago de las cuotas y la atribución de prestaciones.» Pone de relieve una distinción fundamental: si bien es cierto que existe siempre, salvo pocas excepciones, sinalagma *genético*, pues en su origen el derecho al cobro de las cuotas se enlaza causalmente con la obligación de cobertura de riesgos al surgir la relación jurídica de aseguramiento, no existe, por el contrario, sinalagma *funcional*, pues la entidad aseguradora debe otorgar las prestaciones cuando se produce el siniestro, con independencia de que se hayan cubierto o no los períodos de cotización (páginas 126 y 127). La gran tendencia deontológica hacia la automaticidad de prestaciones se enuncia así claramente, demostrando la firmeza dogmática una correlativa consolidación legal del principio, bastante distanciada del estado primitivo en que el instituto se encuentra en nuestro país.

La parte tercera es la más amplia, con seis grandes capítulos divididos algunos de ellos en secciones, y dedicada a los concretos elementos de la relación jurídica de previsión: sujetos, eventos protegidos, prestaciones vertidas, cotización.

Ante todo, sorprende la enorme profusión de entidades gestoras de la Seguridad Social italiana, de las que el autor hace un completo balance: junto a los entes que pudiéramos denominar «históricos», de gran arraigo en su respectivo ámbito de actuación, y que son fundamentalmente el INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, cuyos antecedentes se remontan a 1898), el INADEL (Istituto Nazionale di Assistenza per in dipendenti da enti locali, creado en 1925), y el ENPAS (Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza per i dipendenti statali, que adquiere su envergadura actual en 1942), Cannella nos descubre a trazos más o menos amplios la enorme complejidad de Fondos y Cajas que proveen a los siniestros en las diferentes profesiones. Nuevamente el prurito de la globalidad, el criterio unitario, se muestra presente en la clasificación que aporta entre: a) Entidades gestoras de formas de tutela para trabajadores autónomos. b) Para dependientes del Estado y las Administraciones públicas; y c) Para «dependientes de particulares». Si bien

advierde que numerosos trabajadores autónomos están asimilados a la previsión de los subordinados (pág. 183).

Pasa luego a estudiar los requisitos subjetivos para beneficiarse de las prestaciones exigidos por el ordenamiento italiano. Al referirse al oscuro tema de los extranjeros, afirma que cuando la ley nada dice sobre ellos respecto a algunas formas de tutela, tal silencio debe considerarse como inclusivo de los nacionales en la tutela en cuestión, por dos argumentos de Derecho positivo: porque cuando se ha querido excluir de una determinada forma de tutela a los no italianos la ley se ha pronunciado así expresamente, y porque el principio general del artículo 25.2 del Código civil, en base al cual las obligaciones no contractuales se regulan por la ley del lugar donde ha ocurrido el hecho del que derivan, es plenamente aplicable a las obligaciones referentes a aseguramientos sociales, las cuales surgen *ope legis* (pág. 223); principio de territorialidad que es también el nuestro, dicho sea de paso, aunque en el ordenamiento español la matización que supone el principio de reciprocidad con el país de origen es mayor que en Italia, a la vista de la escasa incidencia de que se hace eco el profesor napolitano en la página 224.

Pero, remontándonos por sobre las páginas siguientes, de valor fundamentalmente sistemático, y referidas a las diversas contingencias y prestaciones, es de interés el detenerse sobre otro punto de controversia, el de la naturaleza jurídica de las cuotas, tratado en pág. 607 y siguientes. Sobre esto, el profesor napolitano se refiere a las varias posturas doctrinales al respecto (naturaleza *sui generis*; naturaleza de premio asegurativo; naturaleza fiscal o parafiscal), para optar, finalmente, por la naturaleza salarial de tales cuotas. No se trata, dice, de salario diferido, entre otras razones porque no todos los trabajadores disfrutan de las prestaciones posteriormente; sino de un salario actual, por ser cuotas inmediatamente destinadas a garantizar necesidades futuras, como argumento principal (pág. 609).

El «Curso» termina con una sección dedicada al actual y candente tema de las responsabilidades, en este caso a las derivadas por incumplimiento de la obligación de cotizar, tanto frente al organismo gestor como frente al asegurado, con causa civil como con causa penal.

Como apéndice muy conveniente en una obra de finalidad didáctica, se adjuntan treinta tablas estadísticas en las que vienen expresados toda suerte de datos, cuadros y porcentajes que confirman con su rigor matemático el contenido del texto. A continuación se adjunta igualmente un extensísimo índice analítico de materias, especialmente cuidado por el autor.

Las principales virtudes de la obra son, en nuestra opinión, la claridad ex-

positiva y el haber conseguido, según decíamos al principio, la difícil conjunción entre dogmática y legislación, armónicamente compaginadas en este magnífico ensayo.

ANTONIO OJEDA AVILÉS

CLARK, Colin: *Starvation or Plenty?* Secker & Warburg. Londres, 1970; 180 págs.

Este libro de Colin Clark es verdaderamente sorprendente por su inusitado optimismo. El talante general contemporáneo es el de que la explosión demográfica actual encamina al mundo hacia una catástrofe por muchas razones, señaladamente entre ellas por su desproporción con los alimentos que el mundo es capaz de suministrar. Justamente esta es la conclusión o la tesis que se niega radicalmente en el libro. En él se nos dice que al nivel técnico actual, sin contar con nuevas tierras que se pongan en regadío, ni con avances espectaculares en los sistemas de producción agrícola, el mundo puede alimentar a 35,1 miles de millones de personas (la población actual aproximada es de 3,2 miles de millones) y ello a nivel actual de consumo norteamericano que, según el propio Clark, es ocho veces superior al nivel mínimo de subsistencia de un hombre normal. Cada hectárea puede sostener a 3,62 personas, y el número de hectáreas en cultivo es de 9,2 milles de millones. Esto sin entrar en consideraciones de «ciencia-ficción», algunas de las cuales pueden en un futuro próximo ser verdadera y propiamente ciencia, en cuyo caso el número de personas alimentadas podría subir hasta 1.022 miles de millones.

Si estas afirmaciones vinieran de un insolvente o un aficionado, habrían de ser relegadas inmediatamente al olvido como poco serias. Pero el hecho es que vienen de Clark, y que éste invierte las 171 páginas de texto de su libro en soportar y demostrar sus conclusiones. No estoy en condiciones de precisar si existen, y supuesto que existan dónde se hallan, los fallos en el razonamiento; lo único que puedo decir es que para un profano el libro es convincente, cuando menos hasta la parte final del mismo en que comienza a introducirse en hipótesis y extrapolaciones de desarrollos tecnológicos sobre los cuales cabe la duda razonable. Por lo demás, Clark no oculta que su argumento va recto y derecho contra los programas de control de la natalidad; con las palabras en parte propias y en parte tomadas de M. Muggeridge con que concluye el libro, «parece extraño que la petición de limitación de la población venga precisamente en un momento en que las probabilidades de producción de los alimentos son virtualmente ilimitadas, y cuando se abre

un universo entero en el que hay espacio para acomodar a un millón de millones de veces nuestra actual pequeña y escuálida familia humana» (página 171). Más modestamente se nos da por cierto el hecho de que sólo está cultivada aproximadamente un tercio de la superficie cultivable, y el tercio que se cultiva extremadamente mal cultivado (pág. 154).

El libro está lleno de invectivas contra la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y para la Agricultura, precisamente por la actitud recelosa y pesimista de ésta en cuanto a las posibilidades alimenticias del globo. Esta crítica es en algo injusta, porque precisa y también sorprendentemente los últimos documentos de la FAO son optimistas y de alguna manera vienen a dar parcialmente la razón a Clark; en el resumen de su *V Informe sobre reforma agraria* (documento E/4617, aún provisional) hecho por el secretario general de las Naciones Unidas para la Comisión de Desarrollo Social (documento E/CN.5/444; 5 de diciembre de 1969) se dice textualmente que «al parecer la revolución verde ha disipado por ahora la preocupación por la amenaza del hambre en el mundo en desarrollo», sobre todo a través de la utilización de nuevas semillas de cereales de alto rendimiento que, en conjunción con el uso de fertilizantes y pesticidas «puede aumentar en siete veces el rendimiento» de las variedades ordinarias. De hecho estas semillas de alto rendimiento están extendiéndose en su uso; según el mismo resumen, el número de hectáreas sembradas en la India con ellas subió a 6.000.000 de hectáreas en el año agrícola 1967-1968, desde 1.900.000 hectáreas en el 1966-1967.

Habrá que meditar muy seriamente sobre todos estos datos y sobre las reflexiones autorizadas respecto de los mismos. Una de ellas, la de Colin Clark.

M. ALONSO OLEA

DESPAX, Michel: *Le Droit du travail*. (Col. *Que sais-je?*) segunda edición. Ed. Presses Universitaires de France. París, 1970; 126 págs.

El profesor Despax, bien conocido por sus trabajos sobre la Empresa y convenios colectivos, publica, con puesta al día, esta preciosa obra, en la que condensa lo esencial del Derecho del Trabajo.

Desde luego, la elección del contenido es convencional, pero acertada, puesto que siendo una obra de iniciación da una idea básica, pero llena de sugerencias, de lo que es el Derecho del Trabajo. Tras una introducción, contiene dos partes: «Las grandes orientaciones del Derecho del Trabajo» (I.ª), y

«La aplicación del Derecho del Trabajo» (2.^a); terminando con unas conclusiones de indudable interés y una bibliografía sumaria.

En la introducción el autor analiza la evolución histórica del Derecho del Trabajo, las fuentes y los caracteres. Entre los caracteres destaca el carácter predominantemente privado del Derecho del Trabajo, su particularismo, concreción, inestabilidad, realismo, imperativismo y, sobre todo, por «el doble deseo de *protección y promoción* de los asalariados».

En la parte primera, Despax efectúa una inteligente división del macrotema: *Las grandes orientaciones del Derecho del Trabajo*. Así, en tres capítulos, estudia sucesivamente: La intervención protectora del Estado, la intervención protectora de los Sindicatos y la promoción de los trabajadores. Todo el contenido está condensado, pero con ideas originales y buen resumen del Derecho francés que de algún modo es aplicable en nuestro país. Así, cuando dice en el capítulo tercero (pág. 92), que los asalariados «*forman parte de la Empresa, porque sin ellos cesaría la actividad productiva, pero están jurídicamente excluidos, puesto que no hay Empresa, sino empresario que, como propietario, afecta ciertos bienes a una actividad industrial o comercial*». O cuando afirma que «el Derecho disciplinario se caracteriza (en el Derecho del Trabajo) en relación con el Derecho penal por la ausencia de auténticas garantías: una pena como el despido, equivalente a la pena capital, puede ser aplicada por un *pecadillo*» (pág. 95).

La parte segunda se desarrolla en dos capítulos: uno, sobre el control de la aplicación (la Inspección de Trabajo), y otro, sobre el contencioso de la aplicación (los Consejos de *Prud'hommes*).

Esta segunda parte, más informativa, es, sin embargo, de interés, aunque sólo sea a efectos de tener un conocimiento de la organización y resultados de la actuación de la Inspección de Trabajo y los Consejos de *Prud'hommes*.

En las conclusiones, Despax efectúa un balance del actual Derecho del Trabajo, y aun cuando la situación dista mucho de ser la descrita por el doctor Villerme (moderno Dante del mundo industrial del siglo XIX), existen aún «zonas muertas» que necesitan, sobre todo en la etapa de aplicación, urgente arreglo. Observa con razón las implicaciones económicas que todo el progreso social tiene, y cree que la creación de una jurisdicción social especializada resolvería, en Francia, gran parte de los problemas que la aplicación del Derecho del Trabajo (de las leyes laborales) tiene planteados.

J. A. SAGARDOY

La libertad por el diálogo. El desarrollo económico por el progreso social. El aporte de la O. I. T. Memoria del Director General a la 56.ª Conferencia Internacional del Trabajo. Parte I. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1971; 60 págs.

En el copioso fondo editorial de la Oficina Internacional del Trabajo, veían ocupando un lugar preferente por la dignidad y profundidad del tratamiento de los temas, las *Memorias* anuales que el Director general de la Organización Internacional del Trabajo somete a cada Conferencia Internacional del Trabajo, en cumplimiento del artículo 12 del Reglamento de éstas («... la Conferencia discutirá la Memoria del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas para poner en práctica las decisiones de las reuniones precedentes de la Conferencia y sobre los resultados obtenidos»).

Resulta tan obligado decir como penoso es constatar que esta tradición de calidad en las Memorias del Director general en alguna medida queda rota e interrumpida con la que ahora se comenta, elevada a la 56.ª Conferencia. No se trata ya de lo breve y somera que es, lo que por sí sólo no constituiría un defecto, ni de la escasa adecuación de su título pomposo con su contenido, ni siquiera de la defectuosa redacción del título mismo en su versión castellana; más que esto es el tono pedestre de la Memoria apenas disimulado tras frases y párrafos que quieren ser efectistas y brillantes, y su escasa inspiración, que se disuelve en una serie de interrogantes que no exigen preparación, entendimiento ni conocimientos especiales para ser formulados. En alguna ocasión se cae en lugares comunes en la exposición de hechos (por ejemplo: «muchas de nuestras sociedades rejuvenecen y envejecen simultáneamente; rejuvenecen si se tienen en cuenta la composición por edades del conjunto de la población y el lugar que ocupan los jóvenes en la sociedad; envejecen por la prolongación de la duración normal de la vida y de la esperanza de vida»; página 40), y en algunas otras en lugares comunes y tópicos ideológicos propios de manual escolar elemental de sociología (por ejemplo: tras de hablar de lo aburrido y monótono del trabajo, de la incomodidad del medio, etc., «todos estos factores pueden explicar en gran parte el descontento y la "alienación" que reinan en importantes sectores de la industria moderna, y probablemente también fuera de la industria, dentro de la sociedad propiamente dicha»; página 43).

Dentro de las grandes dificultades con las que tiene que debatirse hoy la Organización Internacional del Trabajo, coyunturales las unas como los retrasos en el pago de las cuotas por los Estados Unidos de América del Norte,

esenciales para el mantenimiento de la Organización, y estructurales y más hondas las otras, como la pérdida real de competencias en favor de otros organismos internacionales más ágiles, dentro, digo, de un panorama tan difícil para la Organización, Memorias como ésta no han de contribuir, ciertamente, ni a aclararlo ni a buscar vías posibles de solución, pese al tiroteo de preguntas a que somete a los delegados a la Conferencia a los que, por cierto, sin duda para el provechoso aumento de sus conocimientos, se les transcribe dentro de la Memoria misma y ocupando tres páginas de ésta el preámbulo y el artículo 1.º de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y el texto de la Declaración de Filadelfia.

M. ALONSO OLEA

L'obbligo di fedeltà nel rapporto di lavoro, «Atti delle giornate di studio di Salsomaggiore», 25-27, abril, 1969. Giuffré. Milán, 1970; 173 págs.

El libro recensionado recoge escrupulosamente lo tratado en las jornadas de estudio celebradas por la Asociación italiana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en abril de 1969, en la localidad italiana de Salsomaggiore, jornadas que la Asociación viene repitiendo cada año. La anterior fue celebrada en la Universidad de Florencia sobre el tema: «Los despidos en interés de la Empresa».

El discurso de apertura del profesor Guiliano Mazzoni (presidente de la Asociación) pone de manifiesto la finalidad pretendida en estas jornadas laborales: «Las jornadas de estudio tienen el fin de examinar críticamente a la luz de la evolución jurídica y social, del Derecho sindical y de la más reciente doctrina y jurisprudencia, algunos problemas de fondo del Derecho del Trabajo» (pág. 9).

En esta ocasión, el punto de partida lo constituyó la ponencia presentada por el profesor Aldo Cessari, de la Universidad de Parma, titulada «L'obbligo di fedeltà nell rapporto di lavoro». El tema, poseyendo de por sí una trascendencia notable —ya que incide en el gran tema de la Empresa, del interés de la Empresa y de las concepciones vigentes sobre la relación de trabajo en la misma—, adquirió mayor mérito en la exposición del ponente, que «lo abrió más allá de un estrecho planteamiento exegético o dogmático-positivo» (Giugni, pág. 51).

El problema de fondo puesto sobre la mesa de discusión era el de dilucidar hacia quién surge el deber de fidelidad, qué intereses se protegen con la imposición al trabajador de este deber complementario, bien el simple in-

terés del dador de trabajo, bien el interés de la íntegra organización del trabajo.

La posición del profesor Cessari queda firme en su ponencia. Después de poner de relieve la existencia de una pluralidad de nociones de fidelidad, afirma que su concepto dependerá de la fuente constitutiva de tal obligación, y por ello, su valoración deberá medirse de acuerdo con una tipología positiva concreta. Dado que el Derecho positivo italiano tipifica el deber de fidelidad en el artículo 1.205 del Código civil como deberes concretos de *non concorrenza* y de *segre tezza*, con referencia al tema de la *concorrenza* habrá que plantear toda la temática jurídica del mismo. Siguiendo este razonamiento acaba por señalar que la *ratio legis* de tal artículo está en la defensa jurídica del interés de la organización del trabajo y no en el interés individual, remoto y final del empresario (pág. 27).

El incumplimiento de la obligación de fidelidad afectará, entonces, no sólo al empleador, sino también a todos los trabajadores. Son importantes, en este sentido, las consecuencias de esta configuración de la obligación de fidelidad, en orden a las posibilidades de reacción por parte de los trabajadores afectados por un acto de infidelidad. El empresario incurrirá en responsabilidad en el caso de no reaccionar frente a esa situación de peligro que afecta a toda la organización del trabajo. Y habrá de hacerlo antes de que se produzca un perjuicio efectivo, cuando éste sea aún potencial.

Por otra parte, como consecuencia lógica a estas conclusiones, deberá impedirse que la actividad infiel pueda ser realizada por el trabajador, perjudicando a la organización a la que pertenece, con autorización del jefe de la Empresa (págs. 27 y siguientes).

* * *

De todas las intervenciones posteriores a la ponencia merece destacarse la del profesor Giugni, que se manifiesta netamente opuesto a tal interpretación del deber de fidelidad.

Mantiene la dirección interpretativa de que, «el deber de fidelidad está directamente conectado a una noción de relación de trabajo que todavía no ha tenido en cuenta las exigencias de una economía de cambio o de mercado; es decir, una concepción de la relación de trabajo que tiene su origen, su justificación y valoración en una visión de carácter preindustrial o precapitalista, la cual se puede a su vez conectar con algunos valores típicos de la institución de origen feudal» (pág. 54). Es, por tanto, la naturaleza fiduciaria y personalísima del contrato de trabajo la que está a la base del deber de fidelidad.

Esta concepción fue cristalizada en la legislación sobre el empleo privado de 1924, y posteriormente adoptada por el Código civil vigente. En este sentido, Giugni señala que «sobre el artículo 1.205 del Código civil es bastante claro que la referencia hecha a la Empresa, a la exigencia de no crear perjuicio a la Empresa, al interés de la Empresa, se refiere sola y exclusivamente al interés del empresario en cuanto operador en el mercado, no en cuanto organizador de trabajo» (pág. 57).

Si bien es verdad lo afirmado por Cessari, respecto a la influencia del evento dañoso (incumplimiento del deber de fidelidad) sobre todos los trabajadores que forman parte de la Empresa, tal resultado no es un perjuicio dirigido a la organización del trabajo, sino «un perjuicio dirigido propiamente a la Empresa, entendida en el sentido puramente comercial, como desarrollo de una actividad de cambio de bienes y servicios en el mercado» (pág. 57).

* * *

En el libro quedan suficientemente expuestas —dada la profundidad jurídico-laboral del tema planteado— las distintas concepciones o modelos normativos laborales hoy vigentes, en mayor o menor grado, en todos los países donde imperan relaciones de producción capitalistas. Por una parte, «el modelo basado en la tendencia hacia el reconocimiento en la relación de trabajo de valores y aportaciones de recíproca colaboración»; y por otra, «el que principalmente se fija en la constatación de que en la relación de trabajo el momento del conflicto de intereses no se agosta en el acto de la composición de los intereses en el contrato, sino que abarca todo el desarrollo de la relación, a través de toda la fase de ejecución» (pág. 58).

Y resulta de gran interés observar cómo en el calor de la discusión jurídica del tema, se van perfilando las distintas posiciones de los principales representantes de la doctrina laboral italiana presentes en las jornadas de Salsomaggiore.

TOMÁS SALA FRANCO

MAURICE, M.; SALES, A.; LAGNEAU, G., y otros: *Les cadres dans l'entreprise et dans le mouvement syndical*. «Sociologie du travail», 3/68. Aux éditions du seuil. París, 1968; págs. 241-347.

El tema de los dirigentes o mandos intermedios (la traducción literal del término *cadre* es inexpresiva y extraña a nuestras convenciones lingüísticas), constituye un observatorio excepcional para la comprensión de dos cuestiones

tan complejas como la participación del personal en la Empresa y la situación actual y papel futuro del sindicalismo en las sociedades industriales avanzadas. El trabajo colectivo que reseñamos constituye una valiosa aportación a estas perspectivas de análisis. Aportación valiosa, pero, lo reconocen los autores del prefacio, no decisiva; y seguramente no podía ser de otra manera. Primero, «por las imperfecciones e inadecuaciones de nuestros instrumentos conceptuales». En segundo lugar, porque este grupo profesional presenta toda la fluidez de las situaciones en rápida transformación, y toda la ambigüedad de las situaciones intermedias. Y en tercer lugar, y sobre todo (principal agravante de la dificultad del estudio, y principal atenuante o eximente de la insuficiencia de los resultados), por la falta de homogeneidad de los *cadres* como colectividad profesional, correlativa a la prolongación de la línea jerárquica en las Empresas, y a la consiguiente multiplicación de escalones intermedios en la misma.

Los ensayos que constituyen este número monográfico de «Sociologie du travail», son cinco: 1.º «Profesionalismo y sindicalismo» (M. Maurice). 2.º «Formas y proyectos de participación de los dirigentes intermedios en la Empresa» (C. Monteil-Tartanson, J. Gaulon, R. Guillon). 3.º «¿Profesión o coporación? El caso de una organización de ingenieros» (G. Benguigui, D. Monjardet). 4.º «De las prácticas de remuneración a las políticas de empleo» (A. Sales); y 5.º «Dirigentes intermedios en las Empresas de publicidad y publicidad para dirigentes intermedios» (G. Lagneau). Como fácilmente se desprende de los títulos, el primero y el tercer ensayos abordan primordialmente el tema de las asociaciones profesionales de este grupo de trabajadores; el segundo y el cuarto ensayos, en cambio, se proyectan con más intensidad sobre su peculiar situación en la Empresa; el último trabajo, el de G. Lagneau, adopta una óptica más general que los anteriores, intentando averiguar cuál es la situación cultural de los *cadres*, cuáles son sus relaciones activas y pasivas con el fenómeno publicitario, y cuáles son los componentes de su actitud ante, y de su modo de inserción en la sociedad. Unos cuantos datos más sobre orientación, metodología y fuentes de conocimiento de estos trabajos parece conveniente señalar en este momento: a) Los ensayos primero y segundo apoyan sus reflexiones sobre los resultados de una encuesta en la que fueron consultados ingenieros y mandos intermedios de las seis principales industrias aeronáuticas francesas. b) El ensayo tercero se monta al hilo de un análisis del boletín de una federación de asociaciones de ingenieros diplomados. c) Son muy frecuentes las referencias a la bibliografía y a las encuestas americanas sobre el tema (entre estas últimas, especialmente, la recogida por A. Kleingartner en *The organization of White-collar workers*, reseñada por el profesor Alonso Olea en el núm. 87 de esta REVISTA). d) Se echa de

menos un trabajo de conjunto en el que se recojan las magnitudes o dimensiones generales del fenómeno en la realidad francesa (tasa de sindicalización, adscripción a distintas confederaciones sindicales, cifras generales por sectores de actividad económica, etc.).

La conclusión general que se obtiene de la lectura de estos trabajos es que los mandos intermedios constituyen un grupo profesional a la busca de su propia identidad y de sus propios medios de acción colectiva; pero que, en cualquier caso, su progresión numérica está llamada a provocar (y está provocando ya) cambios muy importantes en casi todos los aspectos de las «relaciones industriales»: nuevas reivindicaciones, nuevos modos de gestión y dirección de personal, diferentes formas de retribución, asociaciones profesionales específicas, etc.

La primera de estas afirmaciones se hace muy patente en el ensayo de M. Maurice. En efecto, como se observa temáticamente en este trabajo, la indeterminación y ambigüedad de la situación de los *cadres* aparece muy clara a través de toda la gama de modelos alternativos de asociación profesional que se les brindan: desde el colegio u orden profesional hasta la adscripción a un sindicato obrero, pasando por el comité de *cadres* y el sindicato específico de categoría. Frente a lo que ocurre en los Estados Unidos, donde el modelo del colegio profesional es predominante y tiene una significación excluyente y diferenciadora del movimiento sindical, los dirigentes intermedios franceses son más permeables a la influencia del modelo sindical y menos reservados a una unión de fuerzas con el resto de los asalariados. Pero, en cualquier caso, existe una conciencia aguda de intereses peculiares que supone como exigencia mínima una autonomía orgánica en el seno de los sindicatos y confederaciones generales de asalariados.

En cuanto al segundo elemento de la conclusión: las transformaciones provocadas por la progresión numérica de los dirigentes intermedios, encontramos muy interesantes indicaciones en el propio trabajo de M. Maurice (el modelo habitual burocrático y jerárquico de gestión de personal en las Empresas tiende a ser contrarrestado por las normas de *sel-gouvernement* de los empleados de alta cualificación técnica), en el de Monteil, Gaulon, Guillon (las reivindicaciones participativas tienden a suplantar a las más tradicionales peticiones de aumento de salario), y en el de Sales (los dirigentes intermedios se resisten a la *job evaluation* y aspiran a imponer un sistema de remuneración «personalizada» basado en las nociones de «potencialidad» y «experiencia»).

No faltan, por último, y no es este el menor de los méritos de esta obra, varios intentos de delimitación conceptual de este grupo profesional (verbi-gracia, pág. 310), de clasificación del mismo (págs. 261 y sigs.) y de encu-

dramiento en los moldes conceptuales de la «profesión» (en el sentido estricto, anglosajón, del término), la «corporación» y la «clase social».

Una selección bibliográfica sobre el tema (97 obras en total), muy bien ordenada, por cierto, completa este trabajo, que cumple sobradamente su propósito de sistematizar los términos y los elementos de unos debates llamados quizá a medio o largo plazo a un puesto central en la problemática de las ciencias del trabajo.

ANTONIO MARTÍN VALVERDE

MOLAS RIBALTA, Pedro: *Los gremios barceloneses del siglo XVIII. La estructura corporativa ante el comienzo de la revolución industrial*. Fondo para la Investigación Económica y Social de la Confederación Española de Cajas de Ahorros. Madrid, 1970; 674 págs.

El autor comienza con una comprometida afirmación: La tarea asistencial y benéfica de cofradías y gremios es un tópico constantemente repetido. Para Molas resulta bastante optimista considerar que el sistema gremial excluía el paro y el desempleo, y que solucionaba los problemas de enfermedad. Y todo en una visión estática, como si estuviesen las cosas definitivamente dispuestas desde el siglo XIV y que los gremios no hicieran más que utilizar las sabias previsiones de la tradición. Veamos sus conclusiones:

— La previsión social en los gremios no estaba terminada ni completamente estructurada en el siglo XVIII.

— Existían cofradías independientes, algunas de ellas más importantes que las gremiales.

— No todos los gremios disponían de la fuerza económica suficiente para organizar una hermandad de socorro.

— El movimiento «ilustrado» no destruyó el sistema asistencial de los gremios, sino que lo reforzó, aunque modificándolo.

— No se evitó la pobreza ni dentro ni fuera de los gremios, pero el papel social de los gremios fue muy importante.

La desintegración del mundo gremial y el ascenso de la nueva burguesía es camino complejo y vario. La sociedad era estamental hasta 1808, pero esta sociedad ya no correspondía a la economía coetánea. Las personas dirigentes de los cambios económicos no sabían, ni posiblemente querían, las re-

percusiones sociales de los mismos. Indiquemos las precisiones de Molas al respecto :

— Gremios comerciales o colegios: correspondían en síntesis a los cinco gremios mayores de Madrid. Fue el sector que proporcionó mayor cantidad de empresarios, en ocasiones, sin ser maestros.

— Gremios textiles y en menor escala los restantes gremios sederos y algunos laneros.

— Pequeños tenderos relacionados con el comercio de productos alimenticios: revendedores, taberneros, panaderos y mesoneros.

— Un grupo relativamente numeroso de sastres, ropavejeros, esparteros y sogueros.

— También surgieron burgueses, aunque en menor medida, de los artesanos medios: carpinteros, zapateros, sombrereros, colchoneros, zurradores, curtidores, armeros, impresores.

— Escasísimos surgieron de los gremios subalternos: doradores, semoleros, guanteros, hortelanos.

Al analizar los aspectos sociales de los gremios textiles barceloneses, el autor da el siguiente orden jerárquico de procedencia:

— Renovación interna: más de la mitad eran hijos de maestros del gremio.

— De otros gremios textiles: la frontera artesanal lino y seda era leve.

— Procedente de gremios textiles del Principado, hijos de artesanos de la seda y lana, y en especial tejedores de lino.

— Procedentes del artesanado barcelonés, en proporción muy reducida.

— Del artesanado catalán de localidades importantes y diversas profesiones.

— Un grupo muy importante por su significación, y cuantitativamente, es el de hijos de campesinos.

— Una auténtica regresión social es la que se halla representada por un pequeño grupo de hijos de negociantes.

— Artesanos oriundos de Valencia, Aragón y Castilla.

— Franceses e italianos, que se presentaban como técnicos innovadores.

Subraya el autor la tesis fundamental de que los gremios no perecieron víctimas del odio y de la incomprensión de unos cuantos economistas teóri-

cos. Su extinción venía dada por la natural evolución. El sistema de supresión forzosa fue anterior al triunfo liberal. Los gremios se extinguieron o transformaron voluntaria o involuntariamente y casi siempre en fechas anteriores a las oficialmente establecidas. El capitalismo había arruinado económicamente a los gremios. El sindicalismo los superaría en lo social. Se disociaban los elementos capital y trabajo durante siglos armonizados. El triunfo del liberalismo y del capitalismo no significó la desaparición inmediata de cualquier clase de trabajo artesano, ni se alteró la artesanía por la primera revolución industrial. Lo cierto es que había desaparecido la mentalidad de privilegio, de conservadurismo, de economía regulada. Terminó el gremio, afirma Molas Ribalta, no por violentas presiones externas, sino por sus dificultades internas.

Este libro, como indica en extenso y profundo prólogo Valentín Vázquez de Prada, es una obra excepcional contemplando un tema en originales perspectivas y en cuya problemática el autor conjuga amplias y complejas gamas: análisis de la decadencia de las corporaciones de oficio, fenómeno histórico del tránsito de la sociedad estamental a la plutocracia burguesa, tensiones del primer tercio del siglo XIX y demás implicaciones demográficas y políticas abordadas con valentía por el denso trabajo, cuyo comentario concluimos.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

MONTOYA MELGAR, Alfredo: *Jurisdicción y Administración de trabajo*. Editorial Tecnos. Madrid, 1970; 195 págs.

Del presente libro hay que tener en cuenta dos cuestiones principales que afectan al planteamiento esencial del mismo: constituir un estudio omni-comprendido del tema de las relaciones y fronteras entre Administración y Jurisdicción laboral, realizado, no mediante la simple enumeración de las cuestiones en que inciden ambas potestades, sino con el sistema clásico con que el jurista se aproxima a los problemas, esto es, considerando la potestad declarativa de derechos subjetivos, y la función interpretativa previa que la misma comporta. Esta vía metodológica se utiliza para el estudio de las funciones administrativa y judicial, así como las relaciones entre ambas. De la función administrativa se destaca, por su propia sustantividad, la consideración de la potestad sancionadora.

De esta manera el planteamiento de los problemas surge según una hilazón metodológica consistente y clara, que desborda la mera enunciación de la problemática, con ser ésta ya de por sí tarea difícil.

Existe también una preocupación fundamental por el derecho vivo (un

profundo respeto hacia las cosas tal como son, dice el autor), ocupando el análisis de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo lugar preeminente, junto al Derecho positivo, sin olvidar por ello un claro sistema de conceptos. Una y otro se valoran críticamente con ponderación y equilibrio, desde una perspectiva científica y práctica al tiempo, razón por la cual ha de interesar el libro, no sólo al estamento docente sino también a los órganos de la Administración y Jurisdicción de trabajo.

En el capítulo I se estudian los órganos de aplicación del derecho tanto judiciales como administrativos, destacando la dificultad de un deslinde apriorístico de funciones, aunque señalando que genéricamente la función de la Administración es normativa y ejecutiva, y la de la Jurisdicción dirimidora de conflictos, habiéndose excluído de la competencia de ésta la potestad normativa que sobre conflictos colectivos le otorgaba la legislación anterior, a través de las sentencias colectivas.

En el capítulo II se considera la atribución de derechos subjetivos que es típicamente jurisdiccional, cuando tal atribución se plantea como controversia, pero que en otros casos corresponde a la Administración. Y esto es así porque no existe ya una rígida separación de poderes, porque los órganos administrativos gozan hoy de amplia preparación e independencia, porque, en suma —dice el autor— hay que reconocer una auténtica potestad jurisdiccional a la Administración, si bien entendida restrictivamente. Esta dualidad de jurisdicciones (Administración y Jurisdicción *strictu sensu*), supone el conocimiento de cada caso desde dos vertientes distintas que llevan a consecuencias jurídicas distintas que, como dice Rodríguez-Piñero, supone una doble garantía para el administrado.

Estudia, dentro de la competencia de los órganos jurisdiccionales, entre otros, los conflictos de calificación del contrato de trabajo atendiendo a la fiijeza o temporalidad del trabajador, y la atribución de derechos económicos *uti singuli*, en el caso del plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad. Como de la competencia de la Administración laboral, los conflictos de clasificación profesional, criticando la doctrina jurisprudencial, según la cual en los conflictos por diferencias de salarios, dicha clasificación se puede concretar por el magistrado, a través del cómputo de la prueba.

Corresponde también a la Administración el conocimiento de los conflictos sobre calificación de puestos de trabajo, cuestión semejante a la clasificación profesional. Dentro de ellos distingue los conflictos sobre establecimiento de un sistema de valoración de puestos de trabajo, que como conflictos de regulación tras el Decreto de 22 de mayo de 1970 quedan sustraídos a la competencia de la Jurisdicción, criticando la doctrina jurisprudencial contraria a esta tesis.

En cuanto a los conflictos individuales sobre valoración de un puesto de trabajo deben ser también competencia de la Administración, por su semejanza a los de clasificación profesional, contra la tesis jurisprudencial que al considerarlos de naturaleza económico-salarial los sustrae al conocimiento de la Administración. Y esto es así porque estos conflictos presentan un aspecto técnico, para cuya consideración están mejor preparados los órganos administrativos.

Es competencia de la Administración los expedientes de crisis, las reclamaciones retributivas del personal sanitario de los servicios médicos de Empresa, los conflictos colectivos de trabajo y, dentro de la Seguridad Social, la aprobación de mejoras, el aplazamiento y fraccionamiento en el pago de cuotas, y la delicada y difícil materia, ya ampliamente marginada, del plus familiar.

Dentro de la función interpretativa del Derecho, distingue la interpretación por vía general, atribuible a la Administración y la interpretación por vía particular que corresponde a la Jurisdicción. Cuando la Administración, al amparo de su función interpretativa, resuelve conflictos individuales (por ejemplo, litigio entre empresario y trabajador, sobre horario laboral de éste), su actitud merece un juicio desfavorable. Dentro de esta misma función la Administración estudia la resolución de consultas por la Administración, y lo que el autor denomina «decisiones generales», referidas a la ordenación laboral de la Empresa, con la finalidad de aclarar puntos determinados como régimen de destajos, racionalización de puestos de trabajo, etc. Sobre estas materias es clara la competencia de la Administración según reiterada Jurisprudencia del Tribunal Supremo.

En el capítulo III estudia la potestad sancionadora de la Administración, con la amplitud y conocimiento propios del profesional en esa materia. Conviene destacar la tesis del autor en cuanto a que cualquier incumplimiento del contrato puede ser objeto de sanción, aunque apuntando cómo son pocos los que a la par no infringen algún deber jurídico público. Rechaza la posición doctrinal que, en la intervención de la Administración y la Jurisdicción sobre un mismo incumplimiento, aprecia dualidad jurisdiccional, y ello porque mientras la primera se ocupa de la violación del Derecho objetivo, la segunda lo hace de la conculcación del Derecho subjetivo.

Existen otros casos, que el autor recoge, en los que al sancionar la Administración cesa el incumplimiento contractual, de manera que indirectamente está atribuyendo Derechos subjetivos. La Inspección de Trabajo al solucionar un conflicto sin sanción, realiza una función típicamente mediadora (actas de advertencia).

Punto importante de este capítulo es la consideración de la actividad tui-

tiva de la Administración, función que «debe considerarse como elaboración doctrinal de la jurisprudencia». Dentro de ella, se encuentran las decisiones conminatorias en materia de Seguridad e Higiene. Y las actas de infracción con estimación de perjuicios económicos, levantadas por la Inspección de Trabajo. Estas actas son revisadas por la Sala IV del Tribunal Supremo en lo que se refiere a la sanción, y por otro lado, la Jurisdicción Social conoce del conflicto de trabajo. He aquí un auténtico problema de dualidad jurisdiccional, que debe ser eliminado, dice el autor, por la unificación de ambas jurisdicciones en la cumbre, a la que no se opone el artículo 2.º de la ley sobre jurisdicción contencioso-administrativa. Apunta la idea del fiscal laboral, problemática hoy, y la conveniencia de que en determinados casos pudiera comparecer la Inspección de Trabajo en los juicios sociales para defender el punto de vista de la Administración.

En el capítulo IV y último se analizan las relaciones entre Administración y Jurisdicción, sus colaboraciones e interferencias. Estima que la dualidad de vías, contencioso-administrativa y social, es perturbadora, y se basa en la distinción entre cuestiones laborales y administrativas que es engañosa, puramente formal y falta de rigor, puesto que tan Derecho del trabajo es el que aplica la Magistratura como la Autoridad Laboral, si bien aquélla utilice un proceso jurisdiccional, y ésta, un procedimiento administrativo.

En el estudio de la impugnación del acto laboral, la existencia de una vía administrativa y otra jurisdiccional, puede obedecer a una fina distinción jurisprudencial entre cuestiones laborales-privadas y laborales-administrativas, que está hoy superada por la Jurisprudencia, ya que todas las resoluciones administrativas son revisadas por la vía contencioso-administrativa, con un criterio cada vez más restrictivo que lleva al autor a defender una vez más la unificación en las vías de impugnación jurisdiccional, para evitar el peligro de la inhibición o denegación de justicia.

En cuanto a las cuestiones prejudiciales, es decir, aquellas a conocer por la Administración o la Jurisdicción como previas al fondo del asunto, y que no son de su estricta competencia, se ha impuesto por razones de eficacia, de plenitud jurisdiccional, aun en contra de la puridad técnico-jurídica.

Se considera el punto de la recíproca vinculación de las decisiones judiciales y administrativas, del que se destaca la crítica de la doctrina Jurisprudencial en virtud de la que el valor de un acta de la Inspección de Trabajo puede ser sustituido por el criterio del juez formado conforme a la sana crítica. Por último, la Magistratura y la Administración colaboran, en cuanto aquélla asume la ejecución de las decisiones administrativas.

El libro consta de un índice sistemático preciso y claro, un índice de autores, y otro exhaustivo y completo, sobre la legislación que directa o indirecta

tamente afecta a la materia, sobre la Jurisprudencia del Tribunal Supremo, Salas IV y VI, y de los órganos administrativos, abarcando hasta el año 1970.

La problemática tratada es extremadamente difusa, y su sistematización constituye una labor compleja, que si, en momentos, requiere una atención minuciosa, exige siempre un rigor, que en el libro se consigue plenamente, llenando, de otra parte, con toda categoría, un vacío existente en el panorama científico del Derecho del trabajo español. Ha de hacerse constar, por último, que los criterios del presente libro se recogen en gran medida en el reciente Decreto Orgánico de Delegaciones de Trabajo de 3-4-71.

IGNACIO DURÉNDEZ SÁEZ

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO (Facultad de Derecho, Universidad de Madrid): *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*. Madrid, 1970; 438 págs.

El Seminario de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid viene publicando anualmente un curso sobre un tema concreto de nuestra disciplina. Así, en 1964, *Diez lecciones sobre la nueva legislación española de Seguridad Social*; en 1965, *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*; en 1967, *Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la Empresa*; en 1968, *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*; en 1969, *Dieciséis lecciones sobre causas de despido*; en 1970, *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*. Este último es el que, seguidamente, pasamos a recensionar.

El tema tratado responde, por un lado, en parte, al vivo deseo de remediar la urgente necesidad de un tratamiento doctrinal adecuado a esta importantísima materia y, por otro, en parte, viene a completar el curso anterior, es decir, *Dieciséis lecciones sobre causas de despido*. Efectivamente, en este último se trató de las causas de extinción del contrato de trabajo en base a incumplimientos contractuales, básicamente de carácter subjetivo, con lo que se hacía, pues, preciso dispensar del mismo tratamiento a las causas extintivas del contrato de trabajo en base a motivos extracontractuales, esencialmente de carácter objetivo.

La obra, bien construída en su contexto general y particular, se estructura en un conjunto de «Diecisiete lecciones» que, siguiendo con una noble y eficaz labor de equipo iniciada ya hace años, han sido profesadas por los profesores don Gaspar Bayón Chacón, don Manuel Alonso Olea, don Fernando Suárez González, don Carlos del Peso y Calvo, don Luis Enrique de la Villa

Gil, don Juan Antonio Sagardoy Bengoechea, don Alfredo Montoya Melgar, don Juan Draper Matheu, don Juan Manuel Sánchez Cervera Senra, don Blas Oliet Gil, don Víctor Fernández González, don José Vida Soria, don Darío Hernández Martín, don José Serrano Carvajal, don Julián González Encabo y don Bernardo María Cremades. Además, como en años anteriores, la obra termina con un Apéndice legislativo elaborado por don Carlos del Peso y Calvo, en el que se nos ofrecen los principales preceptos de las disposiciones legales pertinentes al tema. Sin embargo, simplemente, a efectos de esta recensión con vistas a su mayor claridad de exposición, vamos a dividir el examen de la citada obra, con arreglo a criterios materiales, en cinco grandes partes cuyo contenido responde a los siguientes títulos: Introducción; La fuerza mayor; La crisis laboral o económica; Las reconversiones industriales, y Perspectivas sociológicas, respectivamente.

La primera parte corre a cargo del profesor Bayón Chacón y consta de las dos primeras lecciones, constituyendo una valiosa introducción jurídica de carácter general al tema. En ella se nos presenta como urgente la necesidad de adaptación de las normas a las realidades sociales en que deben tener vigencia, pues su inadaptación lleva a su ineficacia y ésta, en ocasiones, puede implicar serios problemas a la colectividad. Ahondando más en este punto y descendiendo al plano jurídico laboral analiza, concretando, las diversas causas de ineficacia de las normas laborales y la forma en que protegen el interés social las que configuran en nuestro ordenamiento la fuerza mayor, la crisis laboral y las reconversiones industriales.

La segunda parte estudia la fuerza mayor en tres lecciones que son desarrolladas por los profesores Suárez González, Del Peso y Calvo y De la Villa Gil.

El hecho obstativo de la ejecución en los contratos de trabajo por tiempo indefinido y en los por tiempo cierto es reductible a una de estas dos causas genéricas: la imposibilidad o la excesiva onerosidad sobrevenida. Nuestra ley de Contrato de trabajo regula cada una de ellas en epígrafes distintos de su artículo 76, respectivamente, el 6.º y el 7.º, seguramente porque mientras la imposibilidad afecta al objeto del contrato, la excesiva onerosidad o crisis afecta a la causa misma del contrato.

Así, pues, aclarado el punto de partida sistemático, se aborda el estudio de la fuerza mayor de la que se nos da su pormenorizada delimitación conceptual y el planteamiento de los principales problemas que sobre ella se ciernen. Entre ellos, cabe citar el tan debatido de si la fuerza mayor propia provoca o no *ipso iure* la extinción del contrato de trabajo, sobre el que se apuntan las distintas soluciones posibles según nuestra más autorizada doctrina.

Como modalidad específica de la fuerza mayor se contempla el *factum*

principis, entendido como toda decisión del poder o de la autoridad pública, imprevisible e/o inevitable, que recae sobre la Empresa del empleador e impide la continuación de su funcionamiento. En torno a su instrumentación, el autor llega a la conclusión de que éste no produce automáticamente la extinción de los contratos de trabajo, pues, si bien el empleador no debe solicitar autorización para cesar en sus actividades, sí debe proceder a notificar a los trabajadores afectados la extinción del contrato de trabajo, pero no siendo un despido técnico no es exigible la formalidad requerida para éste. Termina esta parte con el análisis exhaustivo de los efectos de la extinción del contrato de trabajo por *factum principis* y la incidencia de éste sobre las prestaciones del trabajador, planteándose el interesantísimo problema de si el empleador ante la imposibilidad de cumplimiento de la prestación del trabajador basada en *factum principis* puede resolver el contrato en el sentido opcional del artículo 1.124 del Código civil, sobre el que arroja nueva luz muy necesaria en este punto.

La tercera parte es, con mucho, la más extensa de la obra, sin duda por la importancia del tema «la crisis laboral o económica», que se trata en toda su amplitud en las lecciones sexta a decimotercera, ambas inclusive, por los profesores Sagardoy Bengoechea, Montoya Melgar, Draper Matheu, Sánchez Cervera Senra, Oliet Gil; Fernández González, Vida Soria y Hernández Martín.

En torno al concepto de crisis laboral o económica del que, por cierto, no existe una definición en nuestro Derecho positivo, se nos ofrecen una serie de precisiones jurisprudenciales, interesantes en grado sumo.

La tramitación del expediente administrativo de crisis es estudiado de principio a fin, distinguiendo a tal efecto tres fases claramente diferenciadas, a saber: iniciación, instrucción y resolución.

La comprobación de la existencia de crisis, como es sabido, corresponde a la autoridad laboral, la cual se vale para ello de los informes de la Inspección de Trabajo, Organización Sindical y de los Servicios Técnicos provinciales, básicamente el primero de ellos, que le proporcionan los medios necesarios para tal comprobación con datos económicos, comerciales, financieros y de producción que el autor detallada y exhaustivamente examina.

La naturaleza jurídica y los elementos de la resolución administrativa del expediente de crisis son tratados en lección aparte, concretamente la novena, con todo detenimiento, llegando su autor a la conclusión de que tal resolución es un acto administrativo concreto, especial, discrecional y definitivo que participa de la naturaleza propia de las autorizaciones administrativas.

El problema de la fijación de las indemnizaciones es estudiado, con una sistemática perfecta, desde dos puntos de vista: el sustantivo y el procesal,

agotando, sin duda alguna, el espinoso e interesante tema. Su lectura constituye un verdadero placer, sin duda, para el jurista interesado en estos temas.

En lección íntegra se analiza la revisión jurisdiccional de las resoluciones sobre crisis en lo relativo a la observancia de las normas procedimentales y a su legalidad. Es de destacar que, en torno a esta cuestión, su autor trae a colación interesantes y precisas sentencias, fundamentalmente de la Sala IV del Tribunal Supremo, que tienden a esclarecer el espinoso tema de la dualidad jurisdiccional en materia laboral.

Para completar el estudio se pone en relación la crisis con el desempleo y éste con las prestaciones que para tal riesgo instituye la Seguridad Social. A tal efecto, después de señalar con todo detalle las indemnizaciones del empresario y las prestaciones del desempleo, se plantea el problema de la compatibilidad de las mismas y apunta las distintas soluciones que al respecto da nuestra doctrina, inclinándose el autor por la afirmativa, mantenida también, fundamentalmente, por Alonso Olea y Suárez González.

La cuarta parte comprende las lecciones catorce a dieciséis, ambas inclusive, y en ellas se trata de las «reconversiones» por los profesores Serrano Carvajal, González Encabo y Cremades.

Desde un punto de vista eminentemente sociológico se aborda, en primer lugar, el problema de los cambios tecnológicos y las crisis de trabajo. De ellos, por cierto con mucha abundancia de citas todas ellas precisas e interesantes, se hace un sugestivo recorrido histórico que desemboca en la automatización con sus mayores problemas cuantitativos y cualitativos y sus posibles soluciones. De ellas, en nuestra Patria, merece especial mención la aportada por las ayudas del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, cuyas vicisitudes históricas, fines, ayudas y contenido se analizan con especial esmero. Esta parte termina con un brillante estudio del régimen jurídico de tales ayudas, apuntando el autor después de recorrer las distintas posiciones existentes en nuestra doctrina que, a su juicio, éstas tienen los caracteres estructurales de la asistencia social según se delimita en la ley española de Seguridad Social.

La quinta parte, comprende la lección diecisiete, corre a cargo del profesor Alonso Olea, y en ella se nos dan las más recientes perspectivas sociológicas de los problemas del empleo, que, como dice el autor, se hace a la luz y al hilo de la memoria anual del director general de la Organización Internacional del Trabajo, elevada a la LIII Conferencia de la misma. Dicha Memoria se divide en cuatro capítulos que, respectivamente, tratan de las perspectivas para el decenio 1970-1979, la política de empleo en los países en vías de desarrollo, la política de empleo en los países industrializados y el denominado Programa Mundial de Empleo. Todos ellos son sabrosamente comentados y sintetizados con la acostumbrada maestría de su autor.

ISMAEL SERRANO GIMÉNEZ

SUET, Ph.: *Comités d'entreprise, delegates du personnel et delegates syndicaux*. Libraires Techniques. París, 1970; 327 págs.

Nadie ignora la influencia que desde el Código de Napoleón la doctrina y la legislación francesa vienen ejerciendo sobre las instituciones jurídicas de nuestro país. Pues bien, esa influencia que se materializa, sobre todo, en el fenómeno codificador, sigue dejándose sentir, con gran predicamento, en la rama social del Derecho, en el Derecho del Trabajo.

La diferente concepción orgánica y estructural del sindicalismo francés frente a las notas que caracterizan la realidad sindical española no ha sido obstáculo para que las instituciones que estudia Suet en su obra, se integren, con algunas matizaciones, en nuestro ordenamiento laboral.

Como el propio autor dice en la introducción, las tres instituciones que estudia, los Comités de Empresa, los Delegados del personal y los Delegados sindicales, «son el resultado de una evolución lenta que se precipita en los últimos veinte años». Afirmación que puede hacerse extensiva a los institutos paralelos de nuestro ordenamiento jurídico.

De la obra de Suet nos interesa su valor de antecedente de nuestras instituciones de participación. Así, la creación por Orden de 22 de febrero de 1945 de los Comités de Empresa en Francia se refleja dos años más tarde en nuestra patria con la aparición del Decreto de 18 de agosto de 1947, que establece los Jurados de Empresa, reglamentados seis años después por el Decreto de 11 de septiembre de 1953. El carácter sindical de los Comités y su representatividad, así como las funciones que desempeñan en los distintos sectores de la Empresa, con poderes decisorios en unos casos (sector social) y de información y consulta en otros (sectores técnico, económico y profesional) identifican aún más ambas instituciones.

La diferencia radica en la inexistencia de la nota de publicidad en los Comités frente a este carácter del que gozan nuestros Jurados. Por otra parte, en cuanto a la capacidad de gestión de las obras sociales, los Comités vienen dotados de personalidad jurídica independiente, patrimonial y procesal, de la de la Empresa.

La organización y estructuración del Comité, aun siendo similar a la del Jurado, presenta un plus para la institución francesa en cuanto afecta a mayor número de Empresas y actividades, pues aunque las plantillas mínimas exigibles son idénticas (1), la legislación del país vecino considera como tra-

(1) El Decreto de 2 de abril de 1971, desarrollado por Orden de 17 de abril de 1971 rebaja a cincuenta la composición mínima de las plantillas exigible para la constitución del Jurado, que la anterior normativa, la Orden Ministerial de 12 de diciembre de 1960, fijaba en el centenar.

bajadores fijos un cierto número de profesionales no computables como tales según la normativa reguladora del Jurado (trabajadores a domicilio, aprendices, representantes de comercio). La base es el centro de trabajo, por lo que, al igual que ocurre en el Jurado, puede haber Comités de centro y Comités centrales junto al Comité de Empresa.

La composición de ambas instituciones es pareja; la presidencia se otorga al presidente, director general o gerente, y los vocales se eligen proporcionalmente al número de trabajadores a quienes representan. El período de mandato de los miembros del Comité es de dos años.

Las funciones que fija la Orden de 1945 a los Comités dentro de las Sociedades Anónimas, sobre todo en cuanto al control, que alcanza a la situación financiera de la Empresa, se canalizan a través de la participación de dos miembros del Comité en el Consejo de Administración, aunque su papel sea meramente consultivo. Este cauce de participación es uno de los antecedentes de los administradores o consejeros laborales, establecidos en España por Ley de 21 de julio de 1962, pero sin vigencia operativa hasta su reglamentación posterior en 1965.

Los delegados del personal tienen su parangón en nuestros enlaces sindicales. De naturaleza idéntica a los miembros del Comité, sus funciones son sensiblemente diferentes, aun cuando complementarias. Frente a la colegialidad en el ejercicio de éstos, los delegados desempeñan su función individualmente «asistiendo a los trabajadores en sus reclamaciones ante el empresario y vigilando la aplicación de la legislación de trabajo, de protección social y de higiene y seguridad».

La complementariedad de funciones supone y exige una estrecha coordinación en cuanto a su ejercicio, que llega a su límite en caso de inexistencia del Comité, cuando cierto número de atribuciones de éste (sugerencia para mejoras del rendimiento o sobre organización general de la Empresa, gestión de obras sociales, información sobre proyecto de reglamento interior), pasan a los delegados.

La base constitutiva de los delegados es la empresa, viniendo obligadas todas las que tengan más de 10 trabajadores fijos, cualquiera que sea su actividad. El número de delegados puede alcanzar la cifra de 18, entre titulares y suplentes, para Empresas hasta de 1.000 trabajadores. La duración del mandato de éstos es de un año, sin posibilidad de prórroga tácita del nombramiento.

Por encima de todas las diferencias y peculiaridades que presentan estas instituciones de representación del personal dentro de la Empresa, hay una serie de normas comunes: las referentes a las garantías que salvaguardan el

ejercicio de sus funciones y las que fijan el procedimiento y proceso electorales.

El procedimiento de elección así como los requisitos para ser elector y candidato, son los mismos para los delegados del personal y para los miembros del Comité. En cuanto a estos requisitos el *status* de los extranjeros es más favorable en el ordenamiento francés comparativamente con el nuestro; por un lado, no existe traba alguna para ser electores de delegados del personal, pudiendo ser elegidos en el supuesto de disfrutar de la carta de residente privilegiado (2); para ser elector de miembros del Comité de Empresa los requisitos que se exigen son más estrictos (cinco años de trabajo ininterrumpido en territorio francés, poseer la carta de residente privilegiado o ser súbdito de un Estado miembro de la C. E. E.), no pudiendo ser candidatos en ningún caso.

El tema de las garantías al igual que en nuestro Derecho, tiene una doble dimensión, recogida por el profesor Suet. En cuanto al ejercicio del mandato, la ley prevé un determinado número de horas al mes para el desarrollo de sus funciones, con la obligación por parte del empresario de retribuir las, obligación que se extiende a la convocatoria y tramitación del proceso electoral y al respeto de las condiciones mínimas para el normal desarrollo de esas funciones, sancionando la infracción de estas obligaciones con multas e incluso penas de privación de libertad. Respecto a las garantías de inamovilidad del puesto de trabajo de los representantes del personal, se establecen cláusulas de protección que fijan un procedimiento especial en caso de despido, con intervención del Comité o del inspector de Trabajo.

La institución de los delegados sindicales, sin contrapunto en el ordenamiento español, aparece regulada por ley de 27 de diciembre de 1968. Su fundamento es el ejercicio del derecho sindical en el marco de la Empresa, dentro del cuadro previsto por la ley sobre la organización de los sindicatos, a través del cauce del sindicato representativo, figura esta que se tiene también en cuenta para la constitución del Comité de Empresa y de los delegados del personal.

Están obligadas a establecer esta institución las Empresas que cuentan entre su personal con miembros afiliados a una organización sindical representativa. El número de estos delegados oscila entre 1 y 4, y la duración de su mandato queda al libre arbitrio del sindicato que representan. Sus funciones (recaudación de cuotas, información y propaganda sindical), claramente delimitadas frente a las del delegado del personal y a las del Comité, no son obstáculo para que puedan ser desempeñadas por la misma persona.

(2) Vid. G. LYON-CAEN: *Droit Social Européen*. Dalloz, 1969, pág. 17 y 18.

Hasta aquí, en breves líneas, la exposición del contenido de la obra de Philippe Suet. Como comentario final resta añadir y resaltar que el interés del libro, aparte de su carácter de antecedente ya señalado, radica, sobre todo, en la minuciosidad del análisis y en el estudio de la vigente legislación francesa sobre el tema.

MIGUEL COLINA ROBLEDO

TIMMS, Howard, L. : *Sistemas de decisión gerencial*. Traducción de Juan J. THOMAS. Librería «El Ateneo», Editorial. Buenos Aires, 1970; 174 págs.

El texto se nos presenta dividido en cinco capítulos, precedidos de un prefacio, en el que se expone el propósito que anima al autor en su redacción y exposición.

El capítulo 1.º, «La función de operaciones», trata del concepto principal a que se refieren los sistemas de decisión: los sistemas operativos. Y así se destaca cómo la organización se considera como un sistema de comunicación circunscrito en virtud de las necesidades y deseos de los usuarios.

De acuerdo con este concepto de la organización, es ella la que evalúa las necesidades y los deseos de los usuarios. Después los productos, procesos y métodos de distribución se planifican como para satisfacer de una manera efectiva y eficiente aquellas necesidades y deseos. La información de planeamiento llega a operaciones donde los planes se llevan a cabo y se genera el producto (bienes o servicios). Acto seguido se procede a la promoción del producto, para que los usuarios se enteren de su existencia y de cómo servirá a sus necesidades y deseos. Al final, el producto se distribuye entre ellos; en ese momento, las necesidades y deseos de los usuarios son satisfechos.

El capítulo 2.º, «Teoría de la gerencia», trata de la naturaleza de ésta, y así como punto de partida, se afirma que en un sentido muy real, un ideario lógico acerca de la gerencia es una abstracción de la práctica verdaderamente compleja de la labor genérica. Mas, si la abstracción no es exagerada, debería proveer de un esquema útil que nos permitiera discernir los principales problemas de la gerencia operativa y desarrollar procesos analíticos para su solución. Además, una línea de pensamiento lógica concerniente a la gerencia proporciona un modelo general, dentro del cual podrán construirse otros, más especializados, para resolver problemas específicos. Por último, semejante sistema lógico referido a la gerencia facilita establecer comunicaciones eficientes.

La gerencia se la define como «la práctica de decidir para otros (los dirigidos) sobre el empleo de todos los recursos y de obtener que esos otros pongan en vigor esas decisiones».

En el capítulo 3.º, «Teoría de la decisión», se advierte cómo ésta constituye el núcleo de las funciones que abarcan la labor gerencial, por cuanto el gerente toma decisiones al establecer objetivos; toma decisiones de planeamiento, de organización, de motivación y control.

A continuación se examinan los objetivos de la gerencia, como factor condicionante de las decisiones: su jerarquía, sus tipos; se considera el aspecto temporal en la adopción de decisiones, así como también las probabilidades en éstas y su costo.

Acto seguido se contemplan facetas tan interesantes como los métodos analíticos —juicio e intuición, pensamiento creador y análisis formal—; fases del proceso decisor según los tipos de problemas; evaluación de cursos de acción; el método científico de análisis; investigación operativa y ciencia gerencial, y teoría de la decisión y estructura orgánica.

El capítulo 4.º, «Teoría de sistema», es una continuación del anterior, por cuanto se reconoce que dicha teoría es una extensión lógica de la teoría de la decisión, que, a su vez, es una extensión lógica del tradicional «proceso gerencial».

El sistema se le define diciendo que «es una serie de elementos interrelacionados e integrados de tal suerte que el todo muestra atributos singulares». A continuación, se examinan los diversos tipos de sistemas; los modelos y los sistemas, y se concluye con la consideración del tema clave de sistemas y gerencia.

El capítulo 5.º, «Sistemas de decisión para la gerencia operativa», se dedica a analizar y destacar cómo los problemas de producción están interrelacionados unos con otros y con los que se plantean en otras subfunciones de la Empresa.

Como aspectos más relevantes se pueden mencionar, en primer lugar, la consideración del sistema, la diferenciación entre macro y microdecisiones y, en tercer lugar, el estudio de un modelo de la práctica real.

En definitiva, la obra de Timms presenta el interés de contemplar sintetizadas diversas cuestiones de indudable trascendencia. Para nosotros su valor primordial radica en la visión de conjunto que proporciona, que puede ser la base y el punto de partida de estudios más completos. En sus páginas hay un propósito de profundidad y un aliento de continuidad que siempre son dignos de reconocimiento.

J. CARRASCO BELINCHÓN

TRUEBA URBINA, Alberto: *Nuevo Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, S. A. Méjico, 1970; 500 págs.

«Sin teoría revolucionaria no hay acción revolucionaria: En este libro está la teoría, y en la clase obrera, la acción...»

Con estas palabras concluye el autor el prólogo del presente libro, objeto de análisis en líneas posteriores y nos muestra su decidido interés en exponernos, al presentarnos su obra, un estudio profundo, en el aspecto social y jurídico, del artículo 123 de la Constitución de 1917. Dicho artículo es base de las estructuras sociales y creador, al mismo tiempo, del Derecho laboral y de la Previsión Social para Méjico y el mundo entero.

Al elaborar el presente trabajo, el profesor Trueba realiza una investigación histórica, jurídica y social del Derecho del Trabajo azteca, y nos presenta, asimismo, una imagen socialista del Derecho laboral mejicano, creado y formado en los moldes de la revolución de 1913.

La obra está dividida en cinco partes, subdivididas, a su vez, en capítulos que suman un total de más de quinientas páginas.

Por consiguiente, y debido a la amplitud de su contenido, nos limitaremos a efectuar un estudio general de todas y cada una de las partes que integran esta obra, a fin de presentar una visión de conjunto de la compleja materia tratada.

La parte primera es una introducción al Derecho del Trabajo cuyos capítulos estudian temas que, arrancando de la revolución mejicana de 1910 desembocan en el referente al concepto moderno del Derecho del Trabajo, pasando por un análisis exhaustivo del artículo 123 de la Constitución de 1917 y la repercusión que tuvo en la citada revolución.

La legislación social del Trabajo, y ya refiriéndonos a la segunda parte, se ocupa del Derecho social en el artículo 123, de las leyes locales y federales del trabajo de 1917 a 1928, de la reforma Constitucional de 1929, de la ley Federal del Trabajo de 1931, de los Estatutos de los trabajadores al servicio del Estado de 1938 a 1941, de la Reforma contrarrevolucionaria de 1962 y de la nueva ley Federal del Trabajo de 1970, terminando con una alusión a la futura conmemoración que en el año 2017 se hará del artículo 123 al cumplir su primer centenario.

La tercera parte aborda la teoría integral del Derecho del Trabajo desde sus orígenes hasta la realización de la misma, pasando por las fuentes, objeto de su doctrina y por el estudio que efectúa sobre las teorías proteccionista y reivindicatoria, terminando con una exposición acerca de la teoría integral en el proceso del trabajo.

El Derecho del Trabajo en la nueva legislación es el tema de mayor extensión en las partes que están siendo expuestas; por su importancia en la aplicación de la actual legislación ha sido objeto en la presente obra de una complejidad expositiva necesaria para su comprensión y alcance.

Su contenido trata el nuevo Derecho del Trabajo, tal es el título de la obra, desde un punto de vista social y humano al mismo tiempo que jurídico y político.

En consecuencia, se ocupa de temas tan diversos como la justicia social, derechos y deberes de trabajadores y patronos, contrato y condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo, despido y retiro de los trabajadores, para terminar exponiendo los referentes al contrato colectivo, riesgos de trabajo y la Seguridad Social y las autoridades del Trabajo, sin olvidar los que hacen mención a los trabajos especiales, asociación profesional y huelga.

Finalmente, el profesor Trueba pone colofón a su texto haciendo un bosquejo político-social de la revolución mejicana y sus problemas agrarios y obreros, terminando con un estudio somero de la misma y su evolución hacia un Movimiento proletario.

Como epílogo dedicado a su *Nuevo Derecho del trabajo*, afirma:

«Y el fin de la lucha de clases será la transformación del régimen capitalista en una sociedad socialista. Al tiempo...»

MANUEL BARBERO DE LA CUESTA

WRIGLEY, E. A.: *Historia y población*. Introducción a la demografía histórica. Ediciones Guadarrama, S. A. Madrid, 1969; 255 págs.

El profesor Wrigley, cofundador del Grupo de Cambridge, para la Historia de la Población y de la Estructura Social y miembro de Peterhouse, Cambridge, describe en este libro los métodos y conclusiones en el estudio de las poblaciones, antes, durante y después de la conmoción demográfica de la revolución industrial.

Las fuentes utilizadas comprenden, desde una pequeña parroquia en la Inglaterra isabelina, hasta las zonas de expansión fabril en Francia y Alemania durante el siglo XIX, desde China hasta Brasil; las variables consideradas, influyen factores tan diversos como la religión, la educación, el precio del trigo, la planificación urbana, las técnicas sexuales y los deseos de paternidad.

En diversos capítulos se abordan temas tan interesantes como los de demografía histórica, extensión de las poblaciones, fluctuaciones en las sociedades

preindustriales, sociedad y economía en las poblaciones preindustriales, la población y la revolución industrial, ricos y pobres, etc.

Numerosos datos históricos y estadísticos completan cada una de las cuestiones planteadas.

Hay afirmaciones fundamentales, discutibles y problemáticas. Así, se afirma que si el crecimiento demográfico llega a originar una apreciable reducción en las comodidades de la vida; dicha tendencia a empeorar sólo podrá obviarse mediante un alza de mortalidad —solución improbable e inaceptable— o bien mediante un descenso de la fecundidad —durante un cierto tiempo—, tan pronunciado, que las generaciones siguientes sean menores y el número medio de hijos quede reducido a dos o menos.

Según el autor, para producir una estabilidad demográfica aproximada a largo plazo, el tamaño medio familiar debería reducirse en los países industrializados. Es este un cambio que podría quedar garantizado aboliendo simplemente los subsidios familiares, o gravando con un impuesto cada nuevo hijo, o en casos extremos, la de aumentar los impuestos a aquellas personas que aumentan su familia a partir de determinado punto.

Continúa la argumentación: Pueden existir distintos criterios acerca de la densidad de población tolerable; obtener un *consensus* sobre este particular puede incluso resultar difícil, pero la mayoría de las personas estarían de acuerdo en que las cifras pueden llegar a alcanzar un nivel cuyas consecuencias resultasen perjudiciales a todos. No hay densidad, por grande que sea, que no llegase a alcanzarse si sigue aumentando el número de habitantes. En algún punto, por lo tanto, todos los hombres acabarían por estar de acuerdo en desear que cesara el aumento.

Es necesario la creación de un nuevo Código de disciplina social, que influya la formación de la familia.

En los tiempos medievales el hombre experimentaba en su estómago las consecuencias de la superpoblación. Hoy puede no experimentarlas, ni en su estómago, ni siquiera en su bolsillo. Y, sin embargo, su empobrecimiento será real, a no ser que se resigne a vivir en madrigueras como los conejos.

Estas corrientes, que podríamos calificar de neomalthusianas, hay que admitirlas siempre que no contradigan los principios básicos de la moral.

Por eso, es conveniente recordar las enseñanzas reiteradas en la Encíclica *Humanae vitae*.

«Decimos a los gobernantes, que son los primeros responsables del bien común y que tanto pueden hacer para salvaguardar las costumbres morales: no permitáis que se degrade la moralidad de vuestros pueblos; no aceptéis que se introduzca legalmente en la célula

fundamental que es la familia, prácticas contrarias a la ley natural y divina. Es otro camino por el cual los poderes públicos pueden y deben contribuir a la solución del problema demográfico: el de una cuidadosa política familiar y de una sabia educación de los pueblos que respete la ley y la libertad de los ciudadanos.

»Somos conscientes de las graves dificultades con que tropiezan los poderes públicos a este respecto, especialmente en los pueblos en vías de desarrollo.»

Ya Juan XXIII había advertido que estas dificultades no se superan con el recurso a métodos y medios que son indignos del hombre y cuya explicación está sólo en una concepción estrechamente materialista del hombre mismo y de su vida. Que la verdadera solución solamente se halla en el desarrollo económico y en el progreso social, que respeten y promuevan los verdaderos valores humanos individuales y sociales.

Completan el libro una extensa y variada bibliografía clasificada con arreglo a los temas analizados, y un índice alfabético que facilita su utilización. Tal vez falten algunos libros fundamentales de moral, sociología y filosofía de la Historia, que ayudarán a formar un juicio exacto sobre estas delicadas materias contenidas en la obra.

MIGUEL FAGOAGA