

## Recensiones

ARON, Raymond: *La lutte de classes*. Ed. Gallinard. París, 1975; 292 páginas.

El libro que vamos a comentar es la recopilación de las lecciones del curso impartido en la Sorbona, en 1956-1957, por el profesor francés Raymond Aron, disertaciones que contienen estas fundamentales tesis: el problema de las clases sociales radica en la simple determinación técnica, del trabajo; en la función (al contrario de lo que sostenía Karl-Heinrich Marx, que decía basarse en la determinación jurídico-social o relaciones de producción) aboga por la coexistencia ideológica, la sociología comparada de regímenes que permita pasar, del actual ejercicio académico, al diálogo histórico, al reconocimiento del adversario, de su derecho a coexistir, con lo que se pondrán de manifiesto las anacrónicas ideologías.

El autor del volumen que se recensiona entiende que Marx, tanto en *El manifiesto comunista*, como en su también célebre obra el *18 Brumario de Luis Napoleón*, aplica la palabra clase a los grupos sociales jerárquicamente establecidos, de cualquier sociedad, considerando que la oposición entre las clases sociales equivale, aproximadamente, a la que media entre opresores y oprimidos, sin que en modo alguno exista otro contenido en la noción que el de jerarquía de clase y el de la opresión ejercida por una clase sobre otra. Para Aron resultan totalmente falsas las tres proposiciones siguientes, establecidas por Marx, en torno a la teoría de clases:

- El descubrimiento de que las clases sociales están vinculadas a cierta fase histórica.
- La lucha de clases conduce a la revolución proletaria.
- Más allá de la revolución proletaria advendrá la sociedad sin luchas.

En la problemática de las definiciones de clase, el autor del volumen se remite a la formulada por su compatriota Gurvitch, concebida en los siguientes términos:

«Las clases sociales son agrupamientos particulares de muy vasta envergadura que representan macrocosmos de agrupamientos subal-

ternos, macrocosmos cuya unidad está fundada en su suprafuncionalidad, en su resistencia a la penetración por la sociedad global, en su incompatibilidad racial entre sí, en su estructuración intensa que implica conciencia colectiva predominante y obras culturales específicas; estos agrupamientos, que sólo aparecen en las sociedades globales industrializadas en las que los modelos técnicos y las funciones económicas están particularmente acentuados, tienen, además, los siguientes rasgos: son agrupamientos de hecho, abiertos, a distancia, de decisión permanente, que permanecen inorganizados, que sólo poseen la "coerción condicional".» (Georges Gurvitch: *El concepto de clase social, de Marx a nuestros días*, 216 págs.)

La noción de clase comporta, en opinión del autor del libro, problemática tridimensional del siguiente estilo:

- Aspectos relativos a la condición económico-social de los individuos, determinada por criterios múltiples, constituyendo conjuntos.
- Estos objetivos conjunto se definen por criterios socio-económicos.
- Se duda de si estos conjuntos toman conciencia de sí mismos, de ser cada uno opuesto a los otros.

Aron estima que jamás la clase obrera ejerce el poder; trabaja en las fábricas, no regenta el Estado. Aclara que es pura mitología la sociedad en que cesara la clase obrera de ser inferior y se pretendiera que llegara a ser dirigente, puesto que la toma de poder por un partido político, en nombre de una clase, coincide con el poder absoluto de la misma.

Toda la teoría de la lucha de clases es solidaria de tal toma del poder por los obreros; revolución obrera posible; toma del poder por determinado partido político, factible. Pero millones de hombres continúan trabajando en las fábricas. Interesa destacar, por el autor del libro, que la noción de interés político de una clase está ligada a la hipótesis de que cada clase aspira al poder y que, en ciertas condiciones, el proletariado mismo podría ser la clase dirigente, pero la clase obrera no ejerce el poder.

Hace el autor del libro singular descripción de la profesión de sociólogo: no se confunde ni con el psicólogo ni con el economista; no busca interpretar o conceptualizar la conducta de los hombres por referencia a las incitaciones, tampoco se limita a analizar la lógica de las preferencias de los sujetos económicos, se propone, simultáneamente, comprender las conductas de los

individuos en sociedad, los sistemas de preferencia, los sistemas de valores que determinan tales conductas y, al mismo tiempo, la forma peculiar que toman las incitaciones, estudiadas por los psicólogos, en sociedad particular.

Obsérvese que así como en la sociedad capitalista es lícito discutir el principio de propiedad privada, en la sociedad soviética se puede discutir sobre prácticas de la sociedad (criticar a presidentes de Koljós, directores de empresas, etc.), pero nunca podrán hacerlo en torno a las instituciones y principios fundamentales que forman parte de la ideología oficial que define la sociedad como socialista.

En contra de la teoría de Maquiavelo, la doctrina realista y psicológica tiende a explicar a las sociedades, por sus caracteres, que cada sociedad se considera determinada por el temperamento de la minoría dirigente. Hoy, la manera de pensar marxista domina en todas partes, incluso entre los anti-marxistas. Para algunos sociólogos las clases son enemigas porque pretenden la posesión del Poder.

Aron señala que la pureza de imagen que aporta a las ideas de disociación y de unificación de poderes, comprende que es poco más que entelequia mental, advierte que la antítesis no es válida, puesto que las realidades sociales son, en todo caso, mucho más complejas que las representaciones que de ellas nos formamos.

Discurre respecto de las clases y la movilidad social con el siguiente dual enfoque sociológico: como reclutamiento de los titulares de las funciones superiores; como intento de establecer la frecuencia del paso de una categoría social a otra.

La sociología es, por definición, general; la historia está más allá de la sociología, toda vez que alcanza lo singular y concreto, por lo que se debe ser, en último análisis, historiador, y la de éste es la función suprema, a condición de que sea, ante todo, economista, después sociólogo y, finalmente, filósofo.

En la sociedad soviética la fricción de la minoría dirigente debe oponer, de un lado, a los *managers* o técnicos; del otro, a los ideólogos u hombres del partido. En la sociedad occidental, la dualidad es la siguiente: elegidos, detentores de los procedimientos electorales; demagogos, que pretenden encarnar una voluntad de clase o nación.

En las conclusiones finales obtenidas por Aron creemos útil destacar a las dos siguientes:

Entiende que la sociología se esfuerza por dar a los problemas planteados, por la filosofía política, la transformación precisa, así como las respuestas posibles.

La otra conclusión es la original división que realiza de las clases sociales, a tenor de lo siguiente:

— *Burguesía*.—Sin apenas unidad y coherencia.

— *Clases medias*.—Especie de cajón de sastre donde cabe todo cuanto no esté específicamente incluido en alguna de las otras tres clases.

— *Campesinado*.—En la que, frecuentemente, se incluyen propietarios, arrendatarios y obreros agrícolas.

— *Obrera*.—Clase con realidad fuerte, objetiva y subjetivamente, pero grupo menos unificado de lo que parece, con tendencia a progresiva desintegración.

Magnífico libro éste de Aron, sociólogo de los más destacados entre los especialistas de la Francia contemporánea.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

BARCELÓ RICO-AVELLO, Gabriel: *Modelos de comportamiento directivo en la Empresa española* (Encuesta realizada a dirigentes españoles). Asociación para el Progreso de la Dirección. Madrid, 1973; 178 págs.

El singular interés de este trabajo —afirma B. Herrero Nieto— radica en que el autor ha tenido que adentrarse en la realidad empresarial española, como punto de partida indispensable para poder dibujar en sus líneas generales el modelo de comportamiento de nuestros equipos directivos, en áreas o aspectos tan importantes, como son organización, planificación, gestión, control, técnica e investigación, personal, etc., o en puntos relacionados con el medio o contexto externo como también puede ser la planificación nacional, la competencia empresarial, la legislación mercantil y fiscal, etc.

El texto se divide en quince capítulos, agrupados en cuatro partes, y precedidas de una introducción, y complementadas con un anexo en el que se contiene el texto de la encuesta efectuada.

En la introducción se informa que el origen del texto está en el encargo recibido de la Asociación para el Progreso de la Dirección en 1970, de efectuar un estudio, en el que se reflejase la problemática de la dirección de Empresas, en su doble aspecto interno y externo. Se estimó que para la realización de este ambicioso proyecto, la entrevista personal era el medio más adecuado para obtener una información de primera mano, sobre la cual se elaboraría el texto. La encuesta ha comprendido veinte grandes Empresas.

La parte I, «Encuesta a dirigentes españoles», comprende los capítulos 1.º y 2.º y se inicia con una serie de declaraciones de principios, y así se concibe a la dirección de Empresas, como un conjunto ordenado de conocimientos ciertos referentes a la administración de recursos escasos, incluyendo materias específicas como organización, comportamiento humano, etc.

Su importancia radica en que ha de abrir cauces a las fuerzas creadoras del hombre; en orientar, formar, enseñar e inculcar sentido de finalidad; en ingeniarse para conseguir que cada miembro de la organización tenga posibilidad de desarrollar sus aptitudes y oportunidades de autorrealizarse.

Con respecto a los problemas actuales de la Empresa española, se plantea los siguientes interrogantes, cuya respuesta fue el objeto de la encuesta: ¿en qué medida nuestros dirigentes conocen las modernas técnicas de dirección de Empresas?, y ¿en qué medida estos conocimientos se aplican en nuestras organizaciones? Y, por último, ¿en qué proporción y con qué resultados estas técnicas aplicadas son realmente utilizadas por el cuerpo gestor de nuestras Sociedades?

La parte II, «Area interna de la Empresa», incluye los capítulos 3.º a 8.º, y se inicia con el examen de la problemática de la organización; organigramas; relaciones y jerarquías; manual de organización; ejecutivos y asesores; consultores externos; delegación y descentralización y estructuras competitivas.

Se pasa después a la previsión y planificación: metas y objetivos; función del dirigente; estrategia y planificación; plan y presupuesto; planificación integrada y programación de inversiones.

A continuación se contempla la gestión empresarial, entendida como la suma de las diversas funciones y actividades directivas que en la Empresa debe realizar el gerente.

Seguidamente, se expone el control de gestión en sus distintas modalidades, en las que siempre el factor tiempo tiene una importancia decisiva.

Más tarde, se examina la técnica e investigación, reseñando las peculiaridades que presentan en nuestras Empresas.

Finalmente, se ocupa de la estructura de personal: plantillas e índices correspondientes.

La parte III, «Aspectos del medio externo», capítulos 9.º al 15.º, se inicia con el análisis de la legislación mercantil, administrativa y fiscal.

A continuación se examinan las inversiones y finanzas: autofinanciación; amortización; mercado de capitales; el crédito oficial y ahorro e inversión.

Acto seguido, se contempla la planificación nacional y su incidencia en el ámbito empresarial.

Más tarde se expone la participación en el mercado: análisis; estrategia y táctica, y exportación.

Seguidamente, se estudia la competitividad empresarial, analizando los aspectos de dimensión, concentración y reestructuración.

Y, por último, se ocupa del factor humano como componente decisivo de la actuación empresarial. El factor humano implica una actitud externa que el empresario debe motivar, dirigir y encauzar, con el fin de obtener los resultados deseados.

El jefe debe ser modelo para sus subordinados, ejemplo a seguir, con modestia y ponderación en sus manifestaciones, con coherencia entre lo que dice y lo que hace; para que crean en él es necesario que siempre cumpla su palabra y haga honor a los compromisos contraídos. Debe comprender los instintos y tendencias básicas de los hombres, por qué trabaja el individuo y en qué consiste el mecanismo del trabajo en equipo; porqué el jefe es el principal motor capaz de poner en juego las exigencias latentes de sus subordinados, de detectar las causas más profundas de la «moral» del trabajo, que suele radicar en lo más hondo de las raíces motivacionales del hombre; pero para comprender a los demás, primero debe comprenderse uno mismo.

Y, en la parte IV, «Síntesis final», se ofrece un resumen de las conclusiones deducidas de la encuesta, y se termina afirmando que se estima que en un futuro próximo la Empresa dotada con medios y tecnologías, desconocidas hasta hace poco tiempo, tendrá que analizar de nuevo, y más profundamente, el comportamiento humano. Nos encontraremos con organizaciones que dispondrán de costosas y complejas estructuras técnicas, pero en las que la productividad vendrá directamente afectada por la motivación del hombre. El trabajo, como medio único de sustento, habrá sido superado. Deseará el hombre, incluso en el trabajo, realizarse, ejecutando sus actos con plena conciencia y no como simple objeto de intereses ajenos.

En definitiva, el autor nos brinda una panorámica de la situación de la Empresa española, que es aleccionadora, pues se observan los puntos en los que radican sus posibilidades y, también, en los que se hallan sus limitaciones.

J. CARRASCO BELINCHÓN.

CARRO ZÚÑIGA, Carlos: *Los factores condicionantes del "ius variandi"*. San José (Costa Rica). 1964; 122 págs.

La monografía que comentamos persigue ofrecer una visión del conjunto *ius variandi* en el Derecho costarricense, y en especial los límites que deben regir el ejercicio de esta potestad por parte del empresario. El trabajo constituye la tesis para acceder al grado de doctor que presentó su autor en la Universidad de Madrid en el año 1961, y que, bajo la dirección del ilustre maestro Pérez Botija, le permitió obtener la calificación «Sobresaliente *Cum Laude*».

La obra va precedida de un prólogo del malogrado profesor Pérez Botija donde, como en el mismo se indica, hace una sistematización de la materia objeto de estudio, partiendo de la premisa de considerar que el *ius variandi* debe ser situado en el campo gnoseológico del Derecho laboral así como en el de la Economía del trabajo y en la de la Sociología industrial, por cuanto la expresión misma sirve para designar una serie de mutaciones o variaciones laborales cuyo análisis entra de lleno en el campo de la fenomenología jurídica, económica y social del trabajo.

La obra se divide en tres capítulos y se cierra con las conclusiones obtenidas.

En el capítulo primero se analiza el *ius variandi* en la relación individual del trabajo, donde el autor después de recoger los conceptos más característicos de la doctrina de aquella época (Nápoli, Menéndez Pidal, Pérez Botija, etcétera), entenderá que el *ius variandi* «es un poder del empleador que le permite modificar las bases de trabajo, sin o contra la anuencia del empleado, cuando exista una justa necesidad de empresa y sin ocasionar grave perjuicio a éste»; junto al intento de caracterización del *ius variandi*, en este primer capítulo analiza tanto el fundamento jurídico como político del indicado poder, que lo encuentra el autor en el deber de obediencia del trabajador a las órdenes dadas por el empresario y en el carácter general indeterminado del objeto del contrato de trabajo; se aprecia, por ello, como se mantiene la tesis de los profesores Bayón Chacón y Pérez Botija al respecto.

Es el capítulo segundo, a nuestro juicio, el que ofrece mayor interés de los tres que integran el trabajo, por cuanto en él se examinan los límites del *ius variandi*, donde el papel de las decisiones jurisdiccionales puede ser sumamente importante en orden a la determinación de cuando ese ejercicio resulta

abusivo y cuándo no. Los indicados factores condicionantes los agrupa el autor en tres grandes categorías:

1.º Límites normativos genéricos; donde como incluye a la ley, entendida en su acepción material y no formal, y cuya manifestación es dual por cuanto el poder del empresario queda genéricamente limitado por el contenido mínimo obligatorio del contrato respecto del que los principios de inderogabilidad e indisponibilidad son claros, así como las limitaciones específicas cuando la ley norma de manera especial alguno o varios aspectos directamente vinculados con el *ius variandi*. En este primer grupo incluye el autor, junto a la ley, a los convenios colectivos, contrato individual, Reglamentos de régimen interior y la costumbre; en definitiva, fuentes de Derecho necesario cuya incidencia sobre la relación jurídica de trabajo pueden provocar límites a esa facultad de empresario de modificar el contenido de la prestación.

2.º Límites institucionales, que nacen de la aplicación al contrato de trabajo de los principios generales de la contratación en materia de obligaciones y contratos del Derecho común, tales como los principios de presunción de inalterabilidad de las condiciones principales (su examen lleva al autor a plantear algunos aspectos de la novación en el Código civil de Costa Rica en conexión con los artículos 1.203 y 1.204 del Código civil español), principio de buena fe (entendido en su significación objetiva como norma de conducta en la ejecución del contrato y que limita al empleador al ejercitar su poder de no modificar el contenido del contrato cuando las citadas modificaciones sean caprichosas y arbitrarias), principio de la equidad y la conmutatividad (entendido como principio integrador de las obligaciones contractuales y que servirá al juez para determinar el alcance y significación de las obligaciones que se han contraído en el contrato y autorizará o restringirá el derecho de variación), principio de irrenunciabilidad (aplicado tanto a la renuncia de derechos reconocidos por la ley como a los no consignados en disposición legal alguna) y principio *pro operario* (recogido en el artículo 17 del Código de trabajo de Costa Rica, respecto del que Carro realiza una interpretación sumamente amplia por cuanto considera como manifestación de él todas las reglas de aplicación del Derecho del trabajo, tales como las de «condición más beneficiosa» y «de norma más favorable»).

3.º Límites institucionales en el contrato de trabajo que aglutinan una serie de deberes de naturaleza varia y que son expresión



del deber genérico de protección tanto manifestado en normas expresas (deber de trato digno, deber de ocupación efectiva y adecuada, deber de capacitación) como los no impuestos por normas pero que son consecuencia de la relación personal que el contrato de trabajo implica y de la que derivan efectos singulares para las partes (libertad de trabajo, deber de asistencia, etc.). A nuestro juicio, y por las implicaciones del deber de protección sobre el *ius variandi*, entendemos que el estudio de lo que el autor denomina límites institucionales del contrato de trabajo peca de una posible falta de precisión habida cuenta que no analiza con la debida profundidad los límites del citado poder, quedándose tan sólo en su planteamiento, y muy particularmente se destaca la ausencia del tratamiento del tema en torno a las consecuencias jurídicas de un abuso en el ejercicio del *ius variandi* por el empresario, como fundamento de una presunta y posible acción resolutoria del contrato de trabajo por el trabajador.

Los dos capítulos anteriores constituyen la parte general de la teoría que el autor mantiene en torno a la figura central del trabajo, y que proporcionan la base del capítulo tercero donde se analizan las manifestaciones del *ius variandi* sobre la prestación del trabajo (con especial consideración de los cambios cuantitativos y cualitativos, recargo y disminución de tareas, cambios en la categoría y funciones profesionales) sobre el lugar de la prestación (con análisis particular del tema de traslado de puesto local de trabajo, y que denotan el escaso tratamiento que dispensa el tema del Derecho costarricense) sobre el tiempo de la prestación y sobre el salario.

Termina el trabajo con las conclusiones obtenidas por su autor a lo largo de la investigación, ordenadas en atención del tratamiento del tema en los tres capítulos que constituyen su contenido, y que son una síntesis ordenada de cada uno de los puntos estudiados, desde el concepto mismo del *ius variandi* hasta el carácter abusivo del mismo cuando provoque una disminución de la retribución del trabajador.

Se trata, en suma, de un trabajo escrito en 1961 sobre uno de los temas de mayor actualidad en nuestros días, donde el autor no sólo analiza y da adecuada contestación a una serie de problemas que afectan a la técnica del contrato de trabajo y al juego de derechos y deberes derivados del mismo, sino que, como señaló el profesor Pérez Botija, brinda una metodología para enfrentarse con toda la problemática sociológica y económica relacionada con las variaciones en el trabajo.

JOSÉ MANUEL SÁNCHEZ - CERVERA

HAMISH FRASER, W.: *Trade Unions and Society. The Struggle for Acceptance, 1850-1880*. George Allen & Unwin, Ltd. Londres, 1974; 292 páginas.

De 1850 a 1880, más bien en la última década de estos treinta años, se produce, efectivamente, el tránsito en Gran Bretaña desde un sindicalismo a duras penas tolerado y todos lados combatidos —por los empresarios, por la doctrina económica, por la Empresa— a un sindicalismo que se acepta como factor permanente del sistema de relaciones industriales. Baste recordar, desde el punto de vista normativo estricto que a este período pertenecen las promulgaciones de la *Trade Union Act* y de la modificada *Conspiracy and Protection of Property Act*, ambas de 1875, año en el que también la *Employers and Workmen Act* acaba incluso legalmente, ya que no en la práctica, donde persistirían mucho tiempo aún con las tradicionales denominaciones de *master* y *servant* (por citar sólo las normas más importantes, de todas las cuales se da cumplida referencia en el capítulo 8.º, «Trade Unions and the Law» de este libro; las dos leyes citadas en primer lugar están traducidas en mis *Leyes Sindicales Británicas*, ediciones Madrid, 1961 y 1967).

Los motores de la aceptación de los Sindicatos o los protagonistas de la «lucha por la aceptación» de los mismos, a que alude el subtítulo de la obra que se comenta, son básicamente estos dos:

En primer lugar, la alianza de conveniencia entre el partido liberal, uno de cuyos pilares eran los empresarios y los jefe sindicales, tanto de los Sindicatos nacionales de trabajadores especializados como de los Consejos intersindicales locales. El Sindicato adquirió así un aire de respetabilidad política y sus votos —esto es, los votos de los sindicatos, presumiblemente influidos por su organización— fueron factores importantes a tener en cuenta, especialmente desde la ampliación del censo electoral, aunque la desilusión profunda de los Sindicatos les llevara a la creación de su propia organización partidista; pero esto ocurre en época posterior a la historiada, como es sabido.

En segundo término, la solidez de los Sindicatos nacionales; la acumulación de grandes fondos para prestaciones asistenciales; su insistencia siempre sobre la conciliación y la mediación para solventar los conflictos colectivos de trabajo; en no pequeña medida, la permanencia y prestigio de sus jefes y su dedicación y habilidad extremadas fueron factores decisivos para dar a las colectividades sindica-

das, en oposición a las que no lo estaban, un aire de respetabilidad decisivo para la «aceptación».

Por otro lado, también en la época historiada se produce una inflexión importante en las doctrinas de los economistas clásicos, especialmente representados por la figura de John Stuart Mill, que introduce un elemento de voluntarismo en el pretendido juego inexorable de las leyes económicas; en una preciosa cita de Mill de uno de sus escritos menores (la recensión escrita en 1873 del libro de W. T. Thornton: *On Labour, Its Wrongful Claims and Rightful Dues*), «la doctrina hasta ahora enseñada por todos o casi todos los economistas, yo mismo incluido, que negaban la posibilidad de que [la acción de] los Sindicatos pudieran aumentar los salarios..., carece de fundamento científico y debe ser descartada»; en consecuencia, la conveniencia o inconveniencia de las acciones sindicales, «deja de ser una que tenga que decidirse perentoriamente según las necesidades inmutables de la economía política, deviniendo un problema ordinario de prudencia y deber social» (pág. 178). La doctrina del «fondo de salarios» quedaba así virtualmente enterrada y, lo que es más importante, por un economista auténtico. Dicho sea de paso, se podrían haber traído a colación otros textos de J. S. Mill, de su autobiografía, por ejemplo, que mostrarían hasta qué punto es cierto el giro que impone.

Conviene hacer la advertencia, sobre la que el libro es especialmente insistente (todo el capítulo 10 y múltiples referencias en los restantes) de que nos hallamos ante un sindicalismo elitista, que sólo asocia a la «aristocracia laboral» formada por los trabajadores altamente especializados. Hubieron de transcurrir aún décadas adicionales para que la sindicalización se extendiera a los trabajadores semiespecializados y no especializados. De 1850 a 1880 tan sólo el 10 por 100 de los trabajadores británicos estaba sindicado, porcentaje aún inferior al de los especializados, calculado en el 14 por 100 (pág. 208). Por lo demás, este tipo de Sindicato fue restrictivo no sólo por las bases de su afiliación sino por su actitud misma, de defensa encarnizada de oportunidades de trabajo por los sindicatos, de limitación de acceso al Sindicato mismo, a través de procedimientos viejos de siglos, incluidos la extensión desmesurada de los aprendizajes y la prohibición de que el empleo de aprendices excediera porcentajes determinados de oficiales. (Sobre este punto ya llamó la atención insistentemente Brentano en su clásico *On the History and Development of Gilds and the Origin of Trade Unions*, escrito precisamente en esta época, en 1870 —existe una reimpresión hecha en Nueva York, 1969— defensor, como es sabido, de la tesis nada pacífica —a ella se opusieron con energía excesiva los Webb, infructuosamente porque obviamente no podían ser *qua* historiadores rivales de Brentano— de que existe una relación estrecha

entre los antiguos gremios y corporaciones y el tipo de asociaciones que surgen con la revolución industrial.) Las destrucciones de máquinas de los Ludditas quedaban muy atrás, no tanto las llamadas «prácticas restrictivas», del tipo de las mencionadas, de las que siguió usándose ampliamente con éxito vario, escaso en general por los cambios continuos de maquinaria.

Si se deja a un lado el capítulo 1.º (dedicado al crecimiento y a la estructura de los Sindicatos) tedioso no tanto por la acumulación de datos como por el amazotamiento con que se presentan, los demás capítulos son verdaderamente ejemplares por la gran capacidad de síntesis del autor y la no menor claridad y brillantez expositiva. Téngase en cuenta que los fondos históricos y los bibliográficos manejados para escribirla son muy copiosos —de ello se da cuenta cumplida en las páginas 266 a 282, «selección bibliográfica»— lo que pone especialmente de relieve las dificultades de una presentación a la vez detallada, armónica y no abrumadora. La ordenación de los capítulos (sistémica, no cronológica) es muy acertada.

Creo, en suma, que es este uno de los mejores libros recientes sobre la historia del sindicalismo británico que en tantos de sus aspectos, como en muchos otros fenómenos conexos con o derivados de la revolución industrial, anticipan la cronología de los movimientos sociales. Por ello hay que lamentar, si algo, el que la Historia no se haya retrotraído, especialmente para abarcar los episodios ligados a Owen y al «cartismo», y que no se haya proseguido, para comprender la sindicación de masas en los Sindicatos «generales».

Un acierto último del libro es el de incluir en sus páginas finales las *dramatis personae*, en forma de «notas biográficas de [los] sindicalistas» que aparecen reiteradamente aludidos a lo largo del libro que, así, no es una historia sin nombres ni fechas, como tantas otras recientes, sino una historia escrita al modo clásico, subrayando la importancia de las decisiones y actitudes personales en la materia historiada; aunque Hamish Fraser manifieste en más de una ocasión (ver, por ejemplo, págs. 47-48) sus reservas acerca del poder e influencia de quienes formaban la *Junta* a los que tanta importancia dieron los Webb (cap. V, *The Junta and their Allies*, págs. 233 a 298 en la edición 1920 de su *History of Trade Unionsm*).

El tema en concreto, ya aludido, de la conexión histórica de las organizaciones sindicales a que se refiere el libro con los gremios y corporaciones de la era pre-industrial no es abordado. La polémica entre Lujjo Brentano, de un lado, y Sidney y Beatriz Webb de otro, queda, por tanto, sin dilucidar, pese a que se está historiando una época de fuerte concentración de los Sindicatos sobre prestaciones de tipo mutual parecidas a las de las organizaciones precedentes. Parece evidente, sin embargo, que en alguna medida esta acti-

vidad, próxima a la actual de Seguridad Social, formaba parte de la «fachada de respetabilidad» sobre la que este libro tanto insiste, que creyeron necesario darse a sí propios los Sindicatos en esta época aunque su versión hacia una incipiente contratación colectiva de condiciones de trabajo —y, por tanto, hacia lo que es verdaderamente definitorio del Sindicato en la actualidad— su inmersión en las situaciones de conflicto resultantes de aquélla fuera clara. Esta misma ambivalencia, por cierto, ha sido agudamente observada respecto de los primeros Sindicatos modernos españoles por Antonio Elorza: «Los orígenes del asociacionismo en España (datos sobre la Sociedad de protección mutua de trabajadores de algodón de Barcelona, 1840-1855)», en *Revista de Trabajo*, núm. 41-42, vol. 2, 1973, págs. 311 y sigs.

M. ALONSO OLEA

LOWIT, Thomas: *El sindicalismo en la Europa del Este*. Editorial Nova Terra. Barcelona, 1973; 357 págs.

La característica fundamental del sindicalismo de tipo soviético, que el autor adelanta ya en la introducción, es la centralización, en cuanto a las decisiones tomadas y en cuanto al control de su ejecución.

Lowit dedica el primer capítulo de su obra a estudiar los orígenes y evolución de un sindicalismo, que iniciándose en Rusia antes de 1917 no tolera ser identificado con el «marxismo» propiamente dicho, y que se afilia históricamente a una corriente concreta, nacida en el seno de la social-democracia rusa, a principios de siglo.

Se distinguen netamente tres períodos en el desarrollo del sindicalismo soviético: El primero de ellos se produce cronológicamente entre 1917 y 1928, y se caracteriza por los tres elementos siguientes: a) Preocupación económica dentro de la actividad de los Sindicatos, que se traduce en un fuerte apoyo a la producción. b) Posición subordinada con respecto al partido y al Estado. c) Particular concepción de la defensa de los trabajadores (únicamente cuando sus reivindicaciones sean «legítimas y realizables»). Estos tres elementos se manifiestan solidarios y complementarios entre sí.

Aproximadamente a partir de 1929, y coincidiendo con el lanzamiento del Primer Plan Quinquenal, basado en una rápida industrialización, el sindicalismo soviético va a sufrir una sensible evolución, que se caracterizará por el mantenimiento de sus principios originarios, pero notablemente acentuados, lo cual será causa de que surjan nuevos y más agudos problemas en el funcionamiento y aplicación del programa de acción de los Sindicatos. Aún habiendo

continuidad y no ruptura, las modificaciones efectuadas a causa del Primer Plan constituyen los cambios más importantes que los Sindicatos soviéticos hayan tenido que soportar a lo largo de su historia. Por tanto, podemos considerar que el sindicalismo soviético queda definitivamente perfilado a partir de 1929, tras un período de formación relativamente largo.

Después de la segunda guerra mundial, la fórmula ensayada en la URSS se propaga a otros países del Este europeo. El período comprendido entre 1945 y 1948 puede calificarse como «de transición»: la aplicación del modelo soviético se realiza sólo de manera parcial. Se implanta en todos los países una organización sindical única. La unidad sindical se manifiesta en el interior de la Empresa, por la constitución de una sola sección sindical, que representa a todas las categorías del personal. El Sindicato se ve llamado programáticamente a participar en la «reconstrucción económica», y, en consecuencia, a apoyar todos los esfuerzos productivos. Este programa implicará, paralelamente, su renuncia a planteamientos reivindicativos susceptibles de dificultar la producción.

Pero el período transitorio será corto. Al cabo de tres o cuatro años se producen nuevas transformaciones que conducirán, progresivamente, a la uniformidad característica de los Sindicatos de los países del Este. La experiencia de los Sindicatos en la URSS, su lugar y su papel en la empresa, en relación con el Estado y el partido, se convierte en un verdadero modelo para todos los países socialistas. A despecho de la enorme variedad presentada por los países del Este, ya fuera en su desarrollo económico, ya en su tradición sindical, política o cultural, se ha establecido una importante uniformidad en cuanto hace referencia a la acción de los Sindicatos. A lo largo de sus cincuenta años de historia, esta uniformidad se ha visto repetidas veces amenazada: las graves crisis sindicales surgidas en la mayor parte de los países en que este tipo de sindicalismo ha sido instaurado tras la segunda guerra mundial, a excepción de Rumania y Bulgaria —y, fundamentalmente, las que tuvieron lugar en Polonia y Hungría en 1956, y la checoslovaca de 1968—, no han conseguido introducir mutaciones importantes en los principios y objetivos esenciales del sindicalismo de tipo soviético, que continúan invariables. Es, pues, interesante remarcar la importancia de este doble fenómeno: de una parte, una profunda inestabilidad; de otra, una admirable constancia.

La organización del sindicalismo soviético es monolítica. Existe una sola organización por país, ampliamente ramificada, a cuyo frente se encuentra el Consejo Central de Sindicatos. La base está constituida por las organizaciones «primarias». La organización general de los Sindicatos está basada en el llamado «principio de producción» —que no admite, ni agrupamiento por oficios, ni división por categorías—. Más allá de este principio general, la pre-

paración de los grados sindicales superiores se basa en la combinación de dos reglas: la organización vertical (según las industrias y las ramas), y la organización horizontal (según las unidades administrativas del país). Por tanto, existen, por un lado los «Comités», y por otro, los «Consejos sindicales». La existencia de esta pirámide sólo se comprende a través de las relaciones de autoridad establecidas entre los diferentes grados de la jerarquía sindical. La dirección en el seno de cada Sindicato se ejerce por el Comité Central, cuya autoridad se proyecta sobre el conjunto de las organizaciones sindicales: define las labores de los Sindicatos, y puede modificar libremente la estructura de las uniones sindicales. Los Consejos Centrales están directamente subordinados a un organismo intersindical único. Su autoridad se ejerce, bien directamente, bien a través de los Consejos Sindicales a ellos subordinados. Una parte importante, de las que integran la jerarquía sindical, la constituyen los Congresos, que se anteponen a los Consejos y Comités de los más altos grados. Los hay de dos clases: Pansindicales (del conjunto de la organización sindical única) y de cada unión sindical. Aparecen como una prolongación directa de la acción del Consejo Central, y tienden a reforzar la jerarquía sindical.

Singular importancia tienen las relaciones del Sindicato con el Estado. El Sindicato de tipo soviético ejerce funciones estatales, y no obstante ello, se le considera como una asociación de derecho privado. La fórmula jurídica para conciliar ambos fenómenos, es algo que Lowit no llega a desentrañar, como tampoco lo consiguen los innumerables textos que se citan.

Tras el examen general del Sindicato como institución, pasa el autor a estudiar su actuación en la Empresa. La Empresa de tipo soviético no constituye nunca una entidad autónoma, sino que forma parte de un conjunto más amplio, el del aparato económico del Estado, del que constituye el escalón de base. En ella aparecen íntimamente unidas dos corrientes opuestas: la jerarquización del personal y la afirmación de una igualdad fundamental, en tanto que trabajadores de la Empresa. El director, sin convertirse en propietario, por cuanto actúa en nombre del Estado, dispone de la Empresa, y ejerce en ella la función de «empresario» con respecto al personal, como lo haría cualquier otro en una Empresa occidental. Ahora bien, si es exacto afirmar que la nacionalización de las Empresas no ha producido modificaciones esenciales en cuanto a las prerrogativas y funciones reservadas a los «dirigentes económicos», no lo es menos que éstos ya no ocupan una posición análoga a la que se reserva la dirección de una Empresa occidental, esté o no nacionalizada.

El partido se reserva en la Empresa un papel dirigente, que viene impuesto de una forma rigurosamente obligatoria. Del mismo modo que sin

dirección no hay Empresa, tampoco la hay si no existe en ella una sección del partido, cuya intervención en la dirección operativa de las Empresas no siempre se produce sin dificultades de aplicación. Actualmente se tiende a restringir esta intervención, para conferir al partido meras prerrogativas de «control», que se desarrollan bajo dos aspectos: observación y acción.

Si a primera vista podría parecer que el Sindicato actúa en cierto modo como contrapeso del papel dirigente del partido —aunque sólo sea porque su número de adherentes es varias veces superior—, está lejos de ser así. Diversidad de documentos oficiales demuestran que el papel dirigente del partido no debe sufrir ninguna limitación por parte del Sindicato, ni de ninguna organización social, y que la existencia misma del Sindicato sólo se justifica en la medida en que permite precisamente al partido ejercer más fácilmente su función dirigente. Se subraya especialmente el papel de los Sindicatos como organismos destinados a «aplicar» sobre el terreno las decisiones tomadas «anteriormente» por los grados superiores del partido. Las modalidades concretas según las cuales el partido ejerce la dirección sobre los Sindicatos, pueden sufrir algunas variaciones según los períodos y situaciones concretas. Existen al menos dos posibilidades para ejercer esta autoridad: una de ellas, llamada «administrativa», se caracteriza por el predominio de las intervenciones directas de los organismos o de los responsables del partido, en la vida cotidiana de los Sindicatos. Pero esta forma directa es periódicamente denunciada por las más altas autoridades del partido. La vía indirecta es la que se considera más eficaz, y se ejecuta mediante la aplicación de las decisiones del partido por los miembros que trabajan en el seno de las organizaciones sociales de base.

La segunda parte del estudio se dedica al análisis de las funciones oficiales del Sindicato. Las actividades sindicales, definidas por el partido, son reguladas por diversos textos legislativos, a veces con rango de ley. Pero son los textos sindicales propiamente dichos, y sobre todo los estatutos, los que definen con detalle las labores sindicales. Y así, en tres capítulos sucesivos, se examina la forma en que el Comité Sindical participa en la elaboración de los planes de producción y de inversión, y se apunta, entre sus funciones más destacadas, las siguientes: la conclusión, en nombre de obreros y empleados, de los convenios colectivos con la administración de la Empresa; la presentación, ante los organismos económicos superiores, de las proposiciones relativas a los problemas planteados por el progreso de las actividades de la Empresa; el control de la observancia de la legislación laboral por parte de la administración de la Empresa, y la concesión o no, en su caso, de conformidad en supuestos de despido u otros litigios. Todas estas funciones no son sólo derechos, sino también obligaciones sindicales: aquello que el Sindicato está autorizado a hacer debe obligatoriamente hacerlo.



Concluye el estudio con una tercera parte, que el autor titula «comportamientos sindicales espontáneos», en la que se distingue las «actitudes oficialistas», de aquellas otras que se manifiestan en el trabajo, a las que califica de «comportamientos sindicales reales». Estas actitudes postulan la necesidad de un sindicalismo defensivo y no «educativo», concebido como prolongación del partido o del Estado. Así, el sindicalismo de tipo soviético aparece, en definitiva, como un sindicalismo ficticio, que es periódicamente denunciado por los propios sindicalistas, pero en forma tal, que cualquier intérprete del mundo soviético puede plantearse razonablemente la siguiente duda: ¿Es realmente auténtica la labor de crítica que sus miembros realizan al Sindicato, o simplemente se trata de corregir defectos en una organización que, de por sí, juega un papel secundario en la construcción de la sociedad socialista, e, hipotéticamente, comunista?

MARÍA JOSÉ ABELLA MESTANZA

LEPLAT, Jacques, y CUNY, Xavier: *Les accidents du travail*. Presses Universitaires de France. París, 1974; 124 págs.

Como se indica en su título se realiza en este estudio un análisis de los accidentes de trabajo, no ya en su perspectiva jurídica como situación potencial de riesgo cuya cobertura debe realizarse por medidas de Seguridad Social, sino en su dimensión prevencionista, esto en las perspectivas ergonómicas del accidente o, como señalan sus autores, más ampliamente en la consideración socio-técnica del accidente, centrándose en las relaciones de interdependencia entre el factor humano y el factor material como causas productoras de aquél.

El capítulo primero tiene por objeto encontrar los lazos o vínculos fundamentales existentes entre el accidente y el trabajo, destacando cómo el examen de todo accidente debe realizarse para encontrar los elementos componentes de un proceso de interacción que siempre existe en la ejecución del trabajo, y que los autores de la monografía denominan «Función de un sistema hombre-máquina», cuya descomposición puede ser la causa del accidente; en suma, se parte de una noción del accidente como síntoma de tal sistema, y cuya consideración de cara a eliminar las desviaciones producidas en tal proceso son fundamentales en una acción preventiva eficaz.

Sobre esta base en el capítulo segundo se analizan las causas de tales desviaciones en el proceso y cuyo conocimiento permitirá actuar sobre ellas para reducirlas o eliminarlas, lográndose una prevención más eficaz habida cuenta

de que permitirá actuar sobre las causas y no sobre los efectos. La novedad de este capítulo puede encontrarse en los criterios de clasificación que los autores ofrecen de tales causas, agrupándolas por niveles del sistema: a nivel de Empresa (falta de ajuste del desglose administrativo con las unidades funcionales, coordinación insuficiente de actividades, confusión en la comunicación), a nivel del servicio (defectuosa distribución de tareas, insuficiencia de reglas de asignación de tareas, inestabilidad funcional y social), a nivel del equipo de trabajo (inadecuada circulación de información en el grupo, defecto de conexión del equipo) y a nivel de puesto de trabajo (causas imputables prioritariamente al material, las inherentes a la organización del trabajo, las debidas a las condiciones ambientales y las propias de las características del trabajador).

El capítulo tercero se centra en el análisis de las causas del accidente, por cuanto se hacen los autores partidarios claros de la teoría de la causalidad y por ello la reconstrucción de aquél permitirá profundizar en el estudio y análisis de los mismos, y, en definitiva, en la búsqueda de soluciones más eficaces cuya consideración global darán lugar a una política prevencionista más eficaz. Destaca, a nuestro juicio, los métodos de investigación propuestos en el estudio que comentamos, que son agrupados por Leplat y Cuny en tres categorías: análisis clínicos, análisis estáticos y análisis experimentales, y cuyo estudio es realizado con profundidad, ofreciendo orientaciones nuevas en un aspecto que no había sido tratado con suficiente extensión por la doctrina.

En el capítulo cuarto ofrecen, muy de pasada, el tratamiento que el accidente de trabajo tiene en la legislación francesa, poniendo el acento en tres aspectos o perspectivas diferentes:

1.<sup>a</sup> Disposiciones relativas a la seguridad de los trabajadores, con especial consideración de los artículos L. 232-1 y L. 233-1 del libro II del Código de Trabajo y Decreto de 10 de julio de 1913, que contienen la regulación básica y sustantiva sobre el lugar de la prestación del trabajo, y diferenciando entre medidas generales de seguridad, condiciones que deben reunir las máquinas e instalaciones peligrosas, así como las normas sustantivas aplicables a pasarelas, plataformas, ascensores y, en general, sobre medios y procedimientos de circulación de máquinas y personas.

2.<sup>a</sup> Regulación del accidente de trabajo como situación de riesgo cubierta por la Seguridad Social, partiendo del concepto mismo de accidente del artículo 415 del Código de la Seguridad Social, coincidente sustancialmente con el ofrecido por el artículo 84 de nuestra ley General de Seguridad Social, y con especial consideración de la cotización al régimen de accidentes variables según el riesgo de cada

establecimiento, así como las normas vigentes en materia de declaración del accidente.

3.<sup>a</sup> Normas de reparación y responsabilidad del accidente, sin pretender un estudio profundo al respecto, por lo que los autores se limitan a un examen sucinto del artículo 467 del Código de la Seguridad Social y a recoger las líneas esenciales de responsabilidad tanto administrativa como delictual recogidas en los artículos 469 del citado Código de la Seguridad Social, 173 del libro II del Código de Trabajo y ley de 3 de julio de 1972.

Sumo interés en un estudio como el realizado por Leplat y Cuny ofrecen las materias recogidas en el capítulo quinto y último de la obra que comentamos, por cuanto en él con precisión apuntan las líneas maestras sobre las que debe establecerse una política de seguridad en la Empresa, al examinar, en parte como recapitulación de los capítulos anteriores, las denominadas acciones de prevención, que, en definitiva, se integran en la política general de la Empresa. Se deduce, a nuestro juicio, que las citadas acciones de prevención responden a las siguientes características:

1. Las reglas de seguridad deben responder a una coherencia tanto interna como externa, de tal modo que las de diferente tipo, que en conjunto enmarcan la política de seguridad, deben ser compatibles entre sí y no contradictorias, al mismo tiempo que su aplicación no sea impedida por las reglas de producción vigentes en la Empresa.

2. La propaganda como técnica de seguridad puede ser eficaz en la medida que por ella pueda alcanzarse un estudio de comportamientos, si bien es preciso reconocer y estar bien conscientes de los límites de ella.

3. La información, a diferencia de la propaganda, deja a la iniciativa del individuo que la recibe la responsabilidad de obtener de ella consecuencias útiles en orden a la prevención, siendo en cualquier caso indispensable en toda política de seguridad.

4. La formación juega un gran papel en toda política de seguridad, de tal forma que debe ser objeto de la adecuada planificación y control y tanto la formación individual como de grupo, ya esté dirigida a la adquisición de nuevos conocimientos o a la modificación de actitudes o motivaciones.

5. La ergonomía tanto correctiva (la ergonomía aplicada a las instalaciones para corregir ciertas insuficiencias) como la ergonomía

de concepción y la integración del trabajador con los medios de trabajo no puede sino ser un factor muy favorable de desarrollo de la seguridad en la Empresa, que unida a una adecuada organización del trabajo permitirá alcanzar objetivos muy eficaces en orden a la prevención de los riesgos profesionales.

En definitiva, la obra que reseñamos constituye un texto dirigido a todos aquellos interesados en los diferentes aspectos jurídicos del accidente de trabajo para centrarse tan sólo en los aspectos o dimensiones preventivos de aquél, entendemos que, tanto por la claridad de los planteamientos, como por la exactitud del estudio realizado, esta obra, dentro de su brevedad, constituye una base adecuada de estudio cuya lectura resulta obligada para los interesados en la lucha contra los riesgos profesionales.

J. M. SÁNCHEZ CERVERÓ

MUT RÉMOLA, Enrique: *Introducción a la Sociología*. Librería General. Zaragoza, 1974; 199 págs.

El profesor de Sociología de la Escuela Social de Zaragoza, Mut Rébola, ha publicado este valioso libro de introducción a la Sociología, con la finalidad de desvelar el enigma sociológico que es nuestro país.

El autor facilita una mejor interpretación del apasionante cambio social que se ha operado con la rápida industrialización, que comporta la concentración de la población en las ciudades, fenómeno netamente sociológico; el análisis del tipo de sociedad al iniciarse el cambio; el impacto del cambio en las estructuras y en las relaciones entre las clases sociales, y el panorama que se avizora en el futuro.

En forma precisa y concreta, se exponen los elementos conceptuales básicos para el análisis de la cambiante realidad social, y se examinan, además, las ideas que han ido sedimentando el pensamiento sociológico desde la antigüedad hasta nuestros días, ocupándose tanto de los sociólogos extranjeros como de los españoles.

En el prólogo afirma el autor que el objeto de investigación de la Sociología es amplísimo y, además, cambiante en extremo, por eso un manual como el de referencia, no puede tratar de abarcar un campo completo del conocimiento; se hace inevitable la selección de materias.

Se dedica una lección a la historia del pensamiento sociológico, ya que

las ideas sociales son muy importantes, en lo que respecta a la conducta humana.

Dos temas abarcan la metodología sociológica, prestando especial atención a los técnicos de investigación social.

Las lecciones que siguen a continuación están agrupadas bajo los siguientes títulos que constituyen otras tantas partes de la obra: el grupo social; cultura y personalidad; morfología social; estructura social; instituciones y sociedad; ecología humana; comportamiento colectivo y cambio social, y el desarrollo económico-social.

En el apéndice se presenta la evolución hasta nuestros días del pensamiento sociológico español.

Las limitaciones de tiempo y de espacio han sacrificado materias tan interesantes como la sociología del arte, la sociología de la literatura y la sociología industrial, si bien el autor se propone dedicar un libro a este último tema, que constituiría la segunda parte de esta Sociología general.

Queremos destacar algunos puntos principales de la obra: Es acertada la exposición sobre la Sociología urbana con la inclusión de los datos estadísticos y geográficos, el contenido formal y el contenido profesional, la arquitectura de la aglomeración urbana y los estudios de su ecología.

Al tratar de las zonas ecológicas también el autor, observando el cambio de penetración por la sociedad global afirmaba que en España el sentimiento de impotencia frente a las decisiones de «Madrid» es algo que aqueja a nuestras provincias y a regiones enteras. Nos encontramos ante una clara visión de un sano regionalismo, frente a una torpe política centralista impuesta por el antiguo modelo francés.

Un bien trazado índice sistemático, con una bibliografía seleccionada, completan este manual de gran utilidad para los que se preocupan por los problemas sociológicos en nuestra patria.

MIGUEL FAGOAGA

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel-Carlos: *La nulidad parcial del contrato de trabajo*. Editorial Tecnos. Madrid, 1975; 248 págs.

El libro que se recensiona contiene en sus primeras páginas la afirmación —que parece plenamente exacta— de que la regulación de la nulidad parcial del contrato de trabajo es una manifestación del principio de conservación del negocio jurídico, principio general del derecho obtenido por vía inductiva, que, fundamentalmente, consiste, en palabras de su autor, en el

favorecimiento de la subsistencia y perdurabilidad del acto negocial. La configuración jurídica de este principio como general del Derecho entraña, como señala el autor, la adopción de un concepto de principio general del Derecho, en el sentido de considerar éstas como categorías dogmáticas, inspiradoras de un sistema positivo, obtenidas por generalización de disposiciones particulares y formuladas como base para derivar conclusiones por deducción. Ciertamente, aceptada esta concepción, es claro que la existencia del principio de conservación del negocio jurídico se puede obtener por vía de inducción de la regulación positiva española; así se pone de manifiesto en la convalidación de los negocios anulables, en la conversión de los negocios nulos, en el ejercicio de la acción resolutoria del artículo 1.124 del Código civil, en la presunción jurisprudencial en favor de la novación modificativa y, finalmente, en la nulidad parcial del negocio jurídico y consiguiente sustitución de cláusulas nulas.

Planteadas así la cuestión, procede Palomeque a ofrecer la sistemática de este estudio, dividiéndolo en tres partes, a cuyo análisis particularizado se procederá en esta recensión. En primer lugar trata de presentar la noción de nulidad parcial, partiendo de la categoría de nulidad contractual. En un segundo estadio de la explanación conceptual de la institución pretende precisar la noción de nulidad de parte, así como la interrelación parte nula-resto válido. Finalmente, aborda el problema de la sustitución normativa de las cláusulas nulas.

Comienza la primera parte mencionada por la precisión del concepto de nulidad, mediante la delimitación del mismo frente a otras figuras como la inexistencia, la rescisión y la resolución del negocio jurídico, situándola, junto a éstas, dentro de la ineficacia como categoría general. Procede de esta forma a la tipificación de la nulidad, en base a la inadecuación del negocio jurídico al esquema legal para él previsto. La nulidad será así la reacción del ordenamiento jurídico frente a un negocio estructuralmente deforme. Dentro de lo que se podría calificar nulidad genérica, distingue Palomeque dos tipos específicos: nulidad propiamente dicha (manifiesta en los actos contra lo dispuesto en la ley, ilicitud de la causa y del objeto del contrato, y anulabilidad), negocios jurídicos en los que concurran los requisitos para la validez de los mismos, pero que pueden ser anulables por alguno de los vicios que lo invaliden con arreglo a la ley. La distinción radica en que mientras la segunda permite la eficacia provisoria del negocio jurídico, la primera supone una ineficacia negocial automática e irreversible.

Analiza con posterioridad los distintos supuestos de nulidad. En primer lugar, lo convenido contra ley, considerando: su ámbito de aplicación, la sanción de nulidad prevista en el artículo 6.3 del Código civil («Los actos con-

trarios a las normas imperativas y prohibitivas son nulos de pleno derecho a no ser que la misma ley vulnerada imponga su validez»), cuales sean las disposiciones infringidas (incluyendo a los Reglamentos de régimen interior, a través del reconocimiento de su carácter normativo) y, finalmente, el estudio de la derogabilidad en favor del trabajador, a través del juego de los principios de norma mínima.

De igual manera, procede con los defectos de consentimiento, objeto y causa, así como con la falta de forma debida. Concluye esta parte con el análisis de la sanción en caso de nulidad del contrato de trabajo, prevista en el artículo 55 de la ley de Contrato de trabajo, llegando a la conclusión novedosa y, a mi modo de ver, técnicamente acertada de que el artículo 55 no supone una regulación distinta de la nulidad, respecto de la prevista en el ordenamiento civil, en la medida en que lo que se pretende en ambos casos es restituir los efectos a la situación en que se encontraban antes de la celebración de negocio, lo que sucede es que en el contrato de trabajo, el trabajo, en cuanto tal, no se puede sustituir y hay que restituir su valor (el salario), pero el fundamento jurídico es el mismo.

Partiendo de este concepto de nulidad, delimita el autor en el tercer capítulo qué es lo que entiende por nulidad parcial, lo cual lleva implícito: 1.º Determinar qué se entiende por nulidad de parte. 2.º Analizar la interrelación existente entre parte nula y resto válido. Respecto del primer tema, llega a la conclusión, a través de un concienzudo estudio del significado en el Derecho positivo de la expresión cláusula y sus sinónimas, pacto, disposición, condición, de que la nulidad de parte —expresión confusa— debe ser entendida como nulidad de cláusula, entendida ésta como precepto unitario, autónomo e indivisible del contenido obligacional del contrato de trabajo. Respecto de la segunda cuestión observa con precisión cómo en múltiples preceptos del Código civil la nulidad de una cláusula no lleva consigo la nulidad del negocio jurídico *in toto*. Sin embargo, ello no significa que siempre que una cláusula sea nula pueda hablarse de supuestos de nulidad parcial, en la medida en que la nulidad de pacto cláusula o estipulación puede afectar a la viabilidad del negocio y acarrear la nulidad del mismo, cuando el precepto parcial haya de ser determinante para la efectividad y validez del contrato.

Delimitado conceptualmente el tema, procede Palomeque al estudio del precepto concreto contenido en el artículo 10.1 de la ley de Contrato de trabajo (si resultara nula sólo una parte del contrato éste permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completada con los preceptos adecuados a su legitimidad) obteniendo las siguientes conclusiones: a), la no comunicación de la nulidad de parte al contrato de trabajo *in toto* se produce de forma

automática por imperativo legal; b), cualquier intervención de la voluntad de empresario y trabajador en orden a la solución de la nulidad parcial ha de quedar pospuesta (carácter imperativo del artículo 10 de la ley de Contrato de trabajo); c), la resolución se produce a través de la sustitución normativa (hetero-integración); d), reducción del negocio, supuesto que no exista precepto adecuado a su legitimidad; e), la solución prevista es aplicable al contrato individual de trabajo, sea común o especial; f), las cláusulas viciadas no deben ser determinantes de la validez y eficacia del contrato, en cuyo caso la nulidad de la misma se transmite al negocio jurídico en su totalidad.

Finaliza el libro con un apartado que, si bien fragmenta en cierta medida la perfecta sistemática del mismo, presenta un notabilísimo interés: la sustitución de las cláusulas contractuales nulas. Construye este capítulo sobre la base del estudio de la integración del contrato laboral. Fuentes de la misma son la autonomía de la voluntad y las normas, imperativas o dispositivas. La solución prevista en el artículo 10.º constituye, en este sentido, un procedimiento de hetero-integración del contrato laboral, en la medida en que es integrado por la ley imperativa y no por la autonomía de la voluntad de las partes. Se trata, en suma, de una integración *ex lege*, a través de la sustitución de las cláusulas nulas por normas imperativas. La razón de la adopción de este criterio viene dada por la desconfianza del legislador sobre la actuación de la autonomía de la voluntad de las partes en un proceso de integración del negocio. Posteriormente, analiza las normas sustitutivas (preceptos jurídicos adecuados a su legitimidad); en este sentido, pone de manifiesto la operatividad de los Reglamentos de régimen interior, convenios colectivos (efecto automático, ley imperativa y costumbre laboral). Se cierra el libro con el estudio de los efectos de la sustitución normativa, cifrándolos en la inserción de las normas sustitutivas en el contenido obligacional del contrato.

En suma, el libro recensionado constituye un riguroso estudio de un tema que hasta el momento no había sido objeto de consideración, a nivel monográfico, por la doctrina científica. Es preciso señalar que, a pesar de tratarse de una tesis doctoral, y sin perjuicio de una sólida construcción conceptual, el tema y su tratamiento tienen una indudable vertiente práctica, conjugando así la construcción científica con la realidad social sobre las que las normas operan.

MANUEL ALVAREZ ALCOLEA



SALVAT, Manuel (y otros): *La sociología*. Salvat Ed. Barcelona, 1973, 144 páginas.

El contenido fundamental del volumen que vamos a comentar, número 66 de *GT*, se divide en dos partes generales o principales, bajo los títulos genéricos de «El fenómeno social y la génesis de la sociología», y «Expansión y crisis de la sociología». Cuestiones que en el libro se tratan por el sistema de entrevista, realizada con el conocido sociólogo alemán, militante del partido liberal, autor de *Essays in the theory of society*, Ralf Dahrendorf. De sus centelleantes temas sociológicos, comentamos los más importantes.

Dahrendorf, para definir el concepto de clase social, se expresa de la siguiente forma: Es un grupo en conflicto. Es decir, grupo de individuos que defienden interés común en el contexto de los conflictos políticos y económicos; sus intereses comunes no surgen por azar; son el resultado inherente a determinada posición y situación comunes en el seno de la sociedad.

En la tradicional sociología del orden, conservadora, se formulan estas clasificaciones: contrarrevolucionaria, en la que cabe la subdivisión de espiritualismo o idealismo: convicción de que las ideas y el espíritu son el primer movimiento de la vida social humana; elitismo a antidemocratismo: convencimiento de la distinción minoría-masa, gobernantes-súbditos o pocos-muchos es congénita a la vida social e incluso casi a la biológica; utopismo regresivo: intento de sustituir la actual organización social de progreso democrático por organización social restringida.

El apartado conservadurismo de la tradicional sociología del orden, se subdivide así: tradicionalismo ideológico: que es la transformación del espiritualismo, se admiten sólo cambios, según Gine Germani, por aspectos materiales, técnico-económicos; elitismo: refiriéndose a tecnólogos, a las personas que se consideran más preparadas para manejar la sociedad; evolucionismo representada por Herbert Spencer, sostiene que, a nivel social, hay evolución semejante a la orgánico-funcional.

El libro, para simplificar, reduce a tres tipos ideales las distintas concepciones de la ciencia sociológica:

— Sociología como «ciencia natural»: remitida al sociólogo francés Augusto Comte, sostiene que, como ciencia natural, su objetivo es la investigación de las leyes que rigen a la sociedad.

— La sociología como «ideología», «del conocimiento» o «crítica»: tiene su origen en la interpretación marxista de la superestruc-

tura, y cuyo momento álgido se da en el vacío intelectual que se produce con motivo de la segunda guerra mundial.

— La sociología como «humanismo»: sus principales figuras son los sociólogos Florian Znaniecki y Robert Lind, y es concepción que pretende preservar al investigador de las ofuscaciones ideológicas de todo programa político, de cualquier presión totalizadora.

Respecto de la tendencia hacia la sociología universal, señala el libro que, dentro del «apogeo sociológico», cabe distinguir los sistemas siguientes:

— El «funcionalismo absoluto», simbolizado, fundamentalmente, por el sociólogo, de origen polaco, Bronislaw Malinowski, cuya doctrina sostiene que existen también necesidades universales, como sucede con el sistema biológico impuesto por el metabolismo, con las condiciones climáticas, etc.

— El «funcionalismo relativista», con su más caracterizado representante en el sociólogo norteamericano Robert K. Merton, afirma que en una determinada sociedad hay funciones manifiestas y latentes, cuya doctrina relativa acepta que algunas estructuras son «eufuncionales», para unos grupos sociales, y «disfuncionales» para otros, como ocurre, por ejemplo, con las bandas de delincuentes, que son eufuncionales para ellos y disfuncionales para la «ley y el orden».

— El estructuralismo, con su máximo teórico, el sociólogo francés de nacionalidad, judío de raza, Claude Levy-Strauss, es teoría que se enfrenta con la doctrina de la acción; advierte que los actos humanos pueden ser interpretados de acuerdo con muchos códigos, los cuales dan diversos sentidos a cada acción.

Magnífico opúsculo éste cuya crítica concluimos, el que contiene atractiva presentación, con estupendos huecograbados multicolores, en el que, asimismo, se incluyen: como apéndice, el esquema formal de una investigación sociológica empírica; doce referencias bibliográficas, muy actuales; catorce locuciones, en el ámbito dedicado a vocabulario de sociología.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

WEISS, Dimitri: *Les relations du travail: employeurs, personnel, syndicats, etat*. Deuxieme edition. Dunod. París, 1974; 154 págs.

El estudio de las relaciones de trabajo constituye uno de los temas básicos en la investigación de los problemas característicos de la vida social, importancia que se hace más patente, si cabe, al examinarlas en el contexto más reducido de la Empresa. El libro que comentamos acomete esta labor intentando analizar la naturaleza de las relaciones de trabajo, con especial consideración de los conflictos de trabajo y su conexión con la negociación colectiva, así como las instituciones de participación del personal en la Empresa y los medios de información dentro de ella.

Dimitri Weiss ya se había ocupado de tales temas, específicamente en ediciones anteriores del presente libro, y en monografías relativas a «Relations industrielles, acteurs, auteurs, faits, tendances» (edición Sirey, París, 1973), «Communication et presse d'entreprise» (edición Sirey, París, 1971) y «La Communication dans les organisations industrielles: contributions á l'étude de la presse d'entreprise et essai de bibliographie» (edición Sirey, París, 1971), así como en diferentes artículos sobre relaciones colectivas de trabajo («Participation a la gestión et negociation collective, Information économique, entreprise et relations collective»), ello unido a su función docente en materia de relaciones industriales y economía general y gestión en el Instituto de Administración de Empresas y en la Universidad de París, respectivamente, hacen de Weiss un auténtico conocedor en tales temas.

En el capítulo primero el autor se dedicará a examinar las Relaciones de trabajo, partiendo de la consideración previa de que la denominación coincide con la de relaciones industriales, entendido el término «industrial en su sentido más amplio, incluyendo en el mismo tanto a la agricultura como al comercio y a los servicios; por otro lado, igualmente parte Weiss de otorgar la misma significación a las expresiones relaciones colectivas, relaciones profesionales y relaciones sociales, destacando cómo todas ellas se caracterizan por su naturaleza colectiva y por aparecer por la interacción de tres grupos de actores: los trabajadores y sus Sindicatos, los empleadores y sus organizaciones profesionales y el Estado, si bien la realidad fáctica pone de manifiesto cómo el centro de gravedad de las relaciones entre estos tres grupos se va desplazando gradualmente hacia la Empresa.

Destaca en este primer capítulo la importancia que el autor concede a las relaciones humanas en la Empresa, y a tal efecto ofrece gran interés al examen que realiza de la noción misma de Relaciones humanas que partiendo del estudio realizado en 1950 por la Universidad de Michigan permitirá al

autor mantener que la ciencia del comportamiento es una disciplina universal dirigida al conocimiento y descripción del comportamiento humano en las organizaciones con identificación de sus causas y efectos, y que aplicada a la Empresa, provocará una cooperación humana orientada a una más perfecta organización; sobre esta base realiza Weiss un análisis de los hitos o momentos más característicos de las relaciones humanas (destaca los trabajos de investigación de Elton Mayo, de Friz Roethlisberger, de la Universidad de Harvard en los años 1920 y 1930, y las experiencias llevadas a cabo en la Western Electric de Chicago, los nuevos enfoques dados a las ciencias sociales en los Estados Unidos después de la guerra en 1945 por las nuevas orientaciones del papel del empresario en el proceso productivo, las reacciones contra el Taylorismo y contra las teorías tradicionales de la organización, las aportaciones de la American D. Mc Gregor, de Raymond Miles, el estructuralismo y las inspiraciones de las relaciones humanas basadas en los principios de Max Weber y de Marx y las críticas formuladas por los Sindicatos franceses). Termina este primer capítulo con unas consideraciones en torno a la naturaleza conflictiva de las relaciones de trabajo al entender que tales relaciones no se basan en una comunidad ilusoria de intereses sino en la presencia de intereses divergentes y opuestos, y el papel que en la solución de tales conflictos puede realizar lo que el autor denomina la psicología del trabajo y la psicología de las organizaciones.

El capítulo segundo de la obra que comentamos analiza los conflictos de trabajo, entendidos éstos como elementos inherentes a la vida industrial y como un factor fundamental de una sociedad dinámica en progreso constante en el decir de García Nieto, para centrarse en los tipos más característicos de conflictos, tales como lo que Weiss denomina Conflictos distributivos o conflictos salariales, que son, en definitiva, controversias económicas cuya motivación no es otra que pretender una modificación en los niveles salariales vigentes, y que vienen dominando la mayoría de los conflictos de la realidad francesa; un segundo tipo de conflicto lo encuentra el autor en los denominados Conflictos estructurales ligados a los problemas que plantea la estructura formal de la Empresa, o con más precisión, a los fallos apreciados en la organización de la Empresa y los consiguientes problemas del ejercicio de la autoridad dentro de ella, para llegar al tercer tipo de conflictos situados al nivel de las relaciones interpersonales y que se manifiestan en una forma de la alienación del individuo respecto al grupo en el que está encuadrado. No obstante, lo realmente destacable de este segundo capítulo es el estudio que Weiss realiza de la huelga partiendo de la consideración de que no puede hablarse de relaciones industriales, en el sentido que generalmente se ha dado a este término, sin reconocer la existencia de unos intereses opuestos entre

los empresarios y los trabajadores, constituyendo la esencia de las citadas relaciones industriales el diálogo establecido entre los protagonistas de aquel conflicto para resolverlo y encontrar el equilibrio de los intereses opuestos. Sobre esta consideración Weiss realiza un estudio de la huelga intentando una definición de ella así como de su reconocimiento legal, de la situación actual en Francia, de los tipos de huelga y de su influencia en la negociación. A nuestro juicio, es este estudio el más destacable de la obra de Weiss, y no sólo ya por el interés del tema sino por los principios que enuncia, al entender que la huelga debe su fuerza coercitiva a sus caracteres de unión y de coalición. Después de recoger los conceptos más característicos de la doctrina (Rivero, Hélène Sinayete) realiza un estudio que entendemos bastante completo de la situación actual de la huelga en Derecho francés, del que se deduce, a nuestro entender, lo siguiente:

1.º Reconocimiento constitucional del derecho de huelga por la IV República, confirmado por la Constitución de 4 de octubre de 1958 al indicar: «el derecho de huelga se ejercerá en el cuadro de las leyes que la reglamenten».

2.º La huelga no es una causa de despido (ley de 11 de febrero de 1950); se admite la extensión de la huelga a los funcionarios públicos en uso de un derecho constitucionalmente reconocido con la exclusiva limitación de que tal derecho se ejerza de forma no abusiva o cuando sea contrario a las necesidades del orden público.

3.º En Derecho francés se reglamenta no sólo ya el derecho de huelga sino las modalidades de ella en los servicios públicos, con fijación de plazos para la declaración de ella y prohibición de las denominadas *greves surprise* (ley de 30 de julio de 1963).

4.º La huelga no puede ser considerada como una violación y un motivo de extinción del contrato de trabajo, sino como una causa de suspensión de este contrato.

Debe destacarse en este capítulo el ensayo de tipos o clases de huelga ofrecido por el autor al hablar de huelgas espontáneas, huelgas ofensivas; huelgas parciales y huelgas generalizadas; huelgas de empresa, sectoriales y de categorías; de huelgas de simpatía o solidaridad, de huelgas de tipo horizontal o de tipo vertical, huelgas espontáneas o sindicales; huelgas salvajes, huelgas de rendimiento, las huelgas de *zale*, las huelgas graduadas o huelgas de escalada, huelgas profesionales, de dominio sindical y huelgas puramente políticas; huelgas de protesta o *dibrayages* y huelgas de demostración del poder contractual de los Sindicatos; huelgas lícitas e ilícitas; que, en defini-

tiva, ponen de manifiesto que la clasifican de las controversias colectivas es tan amplia como quiera quien seleccione los criterios clasificatorios, siendo así, y de ahí su interés, que Weiss ofrece un gran número de criterios con estudio de cada uno de que hacen de esta materia una de las partes más interesantes de su obra y ponen de manifiesto su interés y conocimiento del tema.

Termina el tratamiento de los conflictos colectivos con una referencia, estimamos que incompleta, a la huelga como elemento de la negociación colectiva, por cuanto tanto una como la otra son instrumentos complementarios al servicio de políticas sindicales.

En el capítulo tercero Weiss realiza un estudio somero de la negociación colectiva, entendiendo a ésta como un acuerdo relativo a las condiciones de trabajo y a las garantías sociales concluido entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y una o varias organizaciones sindicales de empresarios o uno o varios empresarios individuales, caracterizada por su naturaleza normativa, y que se integra junto con la ley y con los contratos individuales de trabajo como fuente del Derecho del trabajo. Trata en este capítulo, en pasada rápida, sobre la trascendencia de la negociación colectiva, sin que aporte, a nuestro juicio, nada destacable, ya que se limita a un examen del artículo 31 del libro 1.º del Código de trabajo y de la ley de 13 de julio de 1971, sin profundizar en su estudio y consideración.

Mayor atención dedica a las Instituciones de representación del personal en la Empresa, labor que se realiza en el capítulo cuarto. Comienza su estudio estableciendo una distinción importante: entre la acción de los Sindicatos y la acción propia de los delegados del personal; y Weiss la establece recogiendo los criterios mantenidos por la jurisprudencia a raíz de la sentencia de la Corte de Casación de 3 de mayo de 1962 respecto a su participación o no en la negociación y conclusión de un pacto colectivo, para llegar a la conclusión de que en virtud de la normativa vigente los *comité d'entreprise* tienen competencia para tratar de cuestiones salariales pero no para negociar y concluir convenios colectivos de Empresa, que corresponde íntegramente al Sindicato. Sobre esta base analiza a continuación, con precisión y detenimiento, el tema de la yuxtaposición de las instituciones de representación del personal en la Empresa y de la representación sindical, casi como las posibles funciones de unas y otras, comenzando su análisis con la referencia a la recomendación núm. 94 de la O. I. T. adoptada en la Conferencia de 1952 sobre negociación colectiva y Derecho sindical y recogiendo las numerosas decisiones del Derecho francés al respecto (ley de 27 de diciembre de 1968, acuerdo Beliet de 18 de junio de 1968, acuerdo de Grenelle de 28 de mayo de 1968, acuerdo de 26 de julio de 1968, etc.), para terminar precisando las

funciones y cometidos de los delegados sindicales en la ley de 27 de diciembre de 1968, y los cometidos de los delegados de personal en las Empresas con más de diez trabajadores. Termina este capítulo con un epígrafe sumamente interesante dedicado al estudio del Derecho de información económica que el Comité de Empresa debe recibir del empresario periódicamente sobre la marcha de la Empresa, similar al recogido por el artículo 49 de nuestro Reglamento de Jurados de Empresa de 11 de septiembre de 1953; destacando el estudio que Weiss realiza no sólo ya sobre este derecho sino sobre toda la institución, recogiendo un completísimo análisis estadístico sobre la influencia sindical en las elecciones de los indicados Comités según el origen de los candidatos y que pone de manifiesto la influencia de la C. G. T. sobre las demás federaciones y confederaciones sindicales.

Termina el libro que comentamos con un capítulo dedicado al estudio de los Medios de información dentro de la Empresa, como base y presupuesto para que la negociación colectiva se desarrolle de manera eficiente y sobre el principio de igualdad entre las partes negociadoras, partiendo, como en capítulos anteriores, de la omisión al respecto de la ley de 27 de diciembre de 1968. En este capítulo el autor destaca la naturaleza e importancia de la información esencialmente económica que deben disponer los trabajadores, y a tal efecto diferencia y analiza en profundidad tanto la información escrita y la información que aquéllos obtengan de su Sindicato, como la información verbal del personal, para dedicar especial importancia a las líneas maestras a las que debe responder una política de información en la Empresa, y que se reducen en esencia a los puntos siguientes:

- 1.º Establecimiento de circuitos de información vertical (ascendente y descendente) y lateral.
- 2.º Necesidad y obligación de varias y diferentes fuentes de información, para lograr una política global de información.
- 3.º Una política de información exige no sólo ya el manejar y utilizar toda la documentación precisa, sino que es necesaria la existencia de medios de comunicación establecidos sobre una base científica y total para evitar que la información tome solamente en cuenta el sentido descendente.

En suma, se trata de una obra sumamente interesante, de lectura fundamental para el conocimiento de las relaciones de trabajo, ya que ellas cons-

#### REGENSIONES

tituyen el centro de las preocupaciones de mayor actualidad en la Empresa, donde Weiss los ha tratado con agilidad y detenimiento especialmente en la materia relativa a los conflictos de trabajo y que denota, como señalábamos al principio, el conocimiento sistemático y profundo de su autor.

JOSÉ MANUEL SÁNCHEZ - CERVERA