

Recensiones

BARKIN, Solomon: *The Decline of the Labor Movement*. Center for the Study of Democratic Institutions. Santa Bárbara. California, 1961; 75 págs.

En sus grandes rasgos, la situación del sindicalismo norteamericano actual se ve así: «La actitud nacional que convirtiera un movimiento de reducida importancia en un instrumento poderoso de cambio social está ya consumida», desgraciadamente, y de alguna forma tiene que ser recuperada, por cuanto un fuerte movimiento sindical es esencial para la vida comunitaria por estas dos razones:

En cuanto que es a través de él como es posible asegurar cuando menos la posibilidad de que los asalariados participarán en el aumento de nivel de vida que ha de ser la consecuencia de las continuas mejoras de la productividad.

En cuanto que la dignidad personal exige que los trabajadores participen de alguna forma en la determinación de las condiciones bajo las cuales prestan su trabajo.

Y sin embargo, el hecho evidente es que los sindicatos norteamericanos se encuentran en un momento de parálisis, si no de franco declive; el número de afiliados ha disminuído; en números absolutos, ligeramente, y fuertemente en su proporción respecto de la mano de obra total. Las causas de esta decadencia son muchas y muy variadas, contándose entre las más importantes:

1. En primer lugar, los estragos causados en las filas sindicales por los cambios tecnológicos; el resultado de éstos ha sido la disminución de la mano de obra ocupada precisamente en los trabajos de producción en que la sindicación era más intensa. Esta es, con mucho, la causa fundamental. Téngase en cuenta que en la actualidad y según los cálculos más «conservadores», la automatización está eliminando puestos de trabajo al fantástico paso de 25.000 *semanales*; entre 1947 y 1959, por citar algunos ejemplos de los que se dan en este estudio, los puestos de trabajo manuales de producción se han reducido en un 60 por 100 en minería; en un 40 por 100 en los ferrocarriles y transportes por carretera; en un 30 por 100 en las industrias textiles; en un 24 por 100 en las industrias derivadas de la madera; en un 16 por 100 en las industrias de la alimentación; en un 15 por 100 en las industrias metalúrgicas básicas.

2. Los empresarios nunca han llegado a aceptar plenamente la realidad del sindicato, y han reanudado su ofensiva abierta contra los mismos; la oposición va adquiriendo el mismo carácter que tenía antes de la promulgación de la Ley Wagner, en 1935. Con la particularidad de que ahora cuentan con procedimientos nuevos, señaladamente los proporcionados por las llamadas *human relations*, que están articulando nuevos y cuidadosos sistemas de selección y promoción de trabajadores, a través de los cuales se puede obtener un conjunto de personal firmemente ligado a la empresa.

3. La «maquinaria legal», así la legislativa como la administrativa y judicial, ha cedido ante las presiones empresariales en favor de normas y decisiones restrictivas de los sindicatos; particularmente el que se llama «Eisenhower (National Labor Relations) Board», y sus interpretaciones de la ley Taft-Hartley, han concedido un virtual *bill de indemnidad* a la propaganda anti-sindical de los empresarios.

Además de estas y algunas otras causas externas (entre ellas la hábil manipulación por la prensa de los casos de corrupción de jefes sindicales), existen también motivos internos; la rivalidad entre los grandes sindicatos nacionales y la falta de poder de la gran federación nacional AFL-CIO, de la que forzosamente han de partir las grandes campañas de sindicación (como partieron del CIO en los años inmediatamente siguientes a la Ley Wagner), la pérdida de fibra y de energía y de entusiasmo, así de los jefes sindicales como de los afiliados; la falta de imaginación para desarrollar nuevas técnicas de afiliación precisas para incorporar a grupos también nuevos de trabajadores, para extender la sindicación a las pequeñas empresas, para convencer de la necesidad de la sindicación de los trabajadores —crecientes en números absolutos y relativos— «de cuello blanco», para vencer las resistencias que se oponen a la incorporación a las filas sindicales de los sectores laborales que son justamente los más necesitados de la protección sindical, por la marginalidad de sus salarios y de sus condiciones de trabajo (mujeres; minorías raciales, especialmente negros; trabajadores agrícolas).

Posiblemente la transformación de que el sindicalismo norteamericano precisa para enfrentar esta situación sea de profundidad realmente revolucionaria, cuando menos desde el punto de vista estructural; y desde el punto de vista de su espíritu y de su ideología, necesitado de reprimarse para volver a la idea de que su misión es, respecto de todos y cualesquiera trabajadores «minimizar los costes humanos del progreso industrial».

Por supuesto que para ello ha de necesitar de ayudas externas, sobre todo en su problema clave, que es de la extensión de la sindicación a los grupos no privilegiados; pero ésta ha de venirle desde la fuente del público, al que se ha de convencer, en primer lugar, que el sindicalismo y la contratación colectiva de

las condiciones de trabajo, no ya no constituyen ningún ataque a la iniciativa individual, sino uno de los supuestos necesarios para que ésta pueda realmente existir; y, en segundo término, y esto exige la limpieza en la propia casa, que los jefes sindicales están por encima de todo reproche de corrupción, aun reconociendo que los casos que han existido han sido mínimos y muy concentrados.

En la inteligencia de que no está en juego el sindicalismo mismo, sino «los presupuestos básicos de nuestra sociedad».

Probablemente es el de Barkin el mejor análisis reciente de la aguda crisis de los sindicatos norteamericanos y de sus causas, y de sus remedios en cuanto referidos a planos e ideas generales; cómo se articulan éstos en procedimientos concretos de actuación es muy otra cosa.

M. ALONSO OLEA

CLEGG, H. A.: KILLICK, A. J.; ADAMS, Rex: *Trade Union Officers*. Basil Blackwell. Oxford, 1961; XIII-273 págs.

El libro que se comenta tiene por subtítulo el siguiente: «Un estudio sobre los enlaces sindicales, jefes locales y jerarquías nacionales de los sindicatos británicos», bien expresivo de cuál es su contenido. Su interés está en la colección de datos que presenta como motivos para la reflexión y el estudio; seleccionando los que parecen más importantes, habría que destacar:

1. El número de jerarquías nacionales es reducido: existen unas 2.500 personas a las que pueda atribuirse este carácter, lo que da un promedio de 1 por cada 4.000 afiliados, aproximadamente; sus remuneraciones están bastante por bajo de las que, comparadas con otras, corresponden a la importancia y responsabilidad de sus funciones; y al trabajo efectivo, puesto que la jornada real media de trabajo viene a ser de unas cincuenta y siete horas semanales, frente a la media de cuarenta y ocho del trabajador varón adulto. La fundamental de sus funciones es la negociación de convenios colectivos con los empresarios. Sus procedimientos de selección, muy variables, sin que se pueda dar regla fija, ni siquiera respecto de los grandes sindicatos; en ocasiones son elegidos y en otras ocasiones designados; y sin que el procedimiento de selección parezca tener relevancia real, puesto que el cambio de jerarquías, en cualquier caso, es muy bajo (un 4 por 100 anual, del cual más de la mitad corresponde a causas naturales, como lo son la jubilación o la muerte).

2. El número de jefes locales, en cambio, aumenta extraordinariamente (unos 40.000); pero en su inmensa mayoría se trata de trabajadores no remunerados, o remunerados simbólicamente (tan sólo 400 de ellos están conside-

rados *full-time*); dedican al sindicato, de su propio tiempo, una media de once horas semanales. Y existe la misma variedad de procedimientos de selección.

3. Finalmente, el número de enlaces se sitúa en los 90.000, en la generalidad de los casos elegidos por los trabajadores a que representan; el tiempo que dedican al sindicato viene a ser también de unas once horas semanales, casi por igual distribuídas en «tiempo del enlace» y «tiempo del empresario», siendo sus tareas fundamentales las de negociación y discusiones con los empresarios y autoridades delegados de los mismos; y, en alguno casos, la recaudación de las primas pagadas directamente por los trabajadores o deducidas de sus salarios por la Empresa. Por cierto que en este punto aparece una de las pocas indicaciones críticas del libro: «Los jefes de personal de las empresas tienen una marcada preferencia por la negociación con los enlaces, frente a la negociación con las demás jerarquías sindicales; por este y otros indicios llegamos a la conclusión de que el poder de los enlaces en la organización industrial británica ha sido procurado por los empresarios.» (Como es sabido, uno de los temas que, con mucha agudeza en determinados períodos, aparece en el sindicalismo británico, es el de la discrepancia entre los puntos de vista y actuación de los enlaces sindicales y los de los jefes nacionales del sindicato.)

Respecto de cada uno de los grupos, el estudio contiene datos adicionales, tales como edad media, edad media de obtención del cargo, duración media en la tenencia del cargo, niveles de educación, procedencia y aspiraciones de los jefes sindicales, etc.

No parece que el estudio, minuciosamente hecho, venga a revelar ningún hecho sensacional, ni siquiera desconocido. Su importancia está, más bien, en que presta base sólida y firme a las que antes, aunque acertadas, en buena medida no eran sino hipótesis.

Finalmente, conviene señalar el interés del capítulo inicial, en el que brevemente se describen las características de los seis sindicatos más importantes, por el número de afiliados, con el gigantesco *Transport and General Workers' Union* (1.266.000 miembros, en 1958) encabezándolos, y reuniendo entre los seis aproximadamente la mitad del total de los afiliados a los sindicatos británicos. Y en el que se da una idea general sobre la composición de los sindicatos y la tendencia de la misma hacia sindicatos industriales o generales, reduciéndose más y más el número de los sindicatos puramente profesionales o por especialidades laborales, aunque éstos sigan existiendo.

M. ALONSO OLEA

FANTINI, Oddone: *L'Integrazione Economica Europea e il Mercato Comune*.
4.ª edición. Cedam. Padova, 1962; 182 págs.

Esta cuarta edición del volumen del profesor de Política económica de la Universidad de Roma, supone una valiosa puesta al día de su contenido informativo en la materia, al mismo tiempo que incorpora el estudio de nuevas iniciativas y problemas planteados en este campo tan vivo y flúido en la actualidad como son el desarrollo y la solidaridad internacionales.

Tras un examen de las primeras manifestaciones de colaboración entre los pueblos y formular un índice de los organismos internacionales de cooperación y regulación, dedica un capítulo al estudio de la colaboración monetaria y financiera en la postguerra (Fondo Monetario Internacional y Banco Internacional para la Reconstrucción y Desarrollo) para continuar con la Organización Internacional de Comercio y el G. A. T. T. o Acuerdo General para Tarifas y Comercio, cerrando los capítulos que pueden considerarse de información general con el estudio de los precedentes históricos de la integración económica europea, el Consejo de Europa y la tendencia a la creación de grandes mercados.

La Comunidad del Carbón y del Acero (CECA), la Unión Aduanera entre Bélgica, Holanda y Luxemburgo (BENELUX), la Comunidad Europea (CEE), la Zona de Libre Cambio (EFTA) son estudiadas sucesivamente de manera breve, sencilla y clara. Particular relieve adquieren el tratamiento de los aspectos aduaneros del Mercado Común, la movilidad del trabajo en el ámbito territorial del mismo y el examen de los movimientos de capital y de los problemas monetarios, agrícolas y fiscales en el mismo. Todo ello para terminar con aguda, aunque breve, información sobre las relaciones de Europa con los países y territorios de ultramar y sobre los aspectos económicos, financieros y sociales del EURATOM.

Obra sencilla y sin pretensiones, tiene la gran utilidad de lo directo y claro, convirtiéndose en altamente valiosa para todo el que quiera adentrarse en los problemas de la integración europea y de la colaboración internacional, teniendo a la mano un índice completo de las cuestiones con las que sucesivamente habrá de enfrentarse.

ANTONIO BOUTHELIER

FERNÁNDEZ GODOY, Jorge: *La co-gestión de la Empresa*. Editorial Universidad Católica, 1962; págs. 109.

Va siendo muy numerosa la bibliografía especializada en el tema de la Empresa y en el de sus implicaciones económicas y sociales. No en balde, la Empresa representa hoy un instrumento básico para hacer posible la iniciativa privada y tratar con ello de crear una economía próspera y rectamente articulada al fin del bien común de la sociedad. En este intento de estudiar la Empresa, el autor orienta su trabajo hacia un problema concreto «La co-gestión». Es suficiente destacar el subtítulo de su obra «Según la Doctrina Social de la Iglesia» para conocer los límites donde se mueve el estudio. Si, además, agregamos que el libro contiene la tesis que Jorge Fernández Godoy presentó como Memoria de Prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, tendremos la exacta medida del mismo en orden a sus pretensiones.

De los cinco capítulos en que se divide la obra, sólo el último se dedica a considerar el problema de «La co-gestión en la Empresa», con lo cual se reduce considerablemente el intento de estudiar este gran problema actual del trabajo en la coparticipación de responsabilidad dentro de aquélla. En realidad, el autor se limita a sistematizar esta cuestión, dentro del desarrollo que de ella ha hecho la doctrina de la Iglesia; primero, analizando el pensamiento de Pío XII en sus principales documentos pontificios, y después, resumiendo lo que sobre esta cuestión se expone en la Encíclica de Juan XXIII, «Mater et Magistra», aunque no en forma completa.

Dedica especial atención a la declaración del Congreso Bochum, en septiembre de 1944, con motivo de las Jornadas Católicas Alemanas, en la que se intentó el reconocimiento de la participación de los obreros y patronos en las decisiones concernientes a las cuestiones sociales, económicas y personales dentro de las Empresas, como un derecho natural, conforme al orden establecido por Dios y aporta en este punto el examen de varios documentos, que, sin duda, son de interés para conocer el sentir de la doctrina de la Iglesia respecto a esta materia, muy especialmente la alocución de Pío XII dirigida el 3 de junio de 1950 al Congreso Internacional de Estudios Sociales.

La aportación en este sentido es estimable, si bien hubiéramos deseado una mayor sistemática en el planteamiento del problema, ya que en el terreno doctrinal los textos pontificios la admiten. En realidad, la doctrina de la Iglesia no ha planteado soluciones concretas, pues el propio Papa Juan XXIII, en su última Encíclica, señala que, siendo legítimo el deseo de los obreros de participar en la vida de las Empresas, a las que están incorporados y en las que

ponen su trabajo, el problema está en saber «cuál ha de ser dicha participación», ya que «no creemos posible determinarlo mediante normas ciertas y definitivas, pues debe establecerse más bien teniendo en cuenta la situación de cada Empresa» (M. M. núm. 91); párrafo que permite explicar el sentido enunciativo de esta doctrina y no la pretensión casuística para encontrar en ella la fórmula que positivice norma concreta. Por todo ello, hubiéramos deseado que el autor hubiera proyectado el sentir de la doctrina de los Papas, sobre un planteamiento concreto de soluciones, ya que no es suficiente invocar la prudencia práctica cuando el cambio de la estructura empresarial se ha producido de hecho sobre los mismos supuestos capitalistas, sobre los cuales la Empresa ha conocido su proceso de crecimiento y expansión. Desde que, en octubre de 1954, la Unión de Estudios Sociales de Manila formulara su declaración programática a título indicativo —que cita el autor—, el proceso de evolución de la Empresa, en el terreno social y económico, permite ya hoy un análisis más exhaustivo de esta realidad, puesto que existen planteados problemas técnicos de reestructuración empresarial en donde deben aplicarse las orientaciones doctrinales de la Iglesia, por lo que esta declaración ha sido ya superada por novísimas tendencias legislativas.

En los presupuestos que el autor estudia para examinar la estructura de la Empresa, dedica atinadas observaciones a la configuración de la misma en la sociedad capitalista, haciéndose partidario de la exigencia de ciertas reformas para corregir sus anomalías, deficiencias e injusticias. No obstante, la descripción de las posibles reformas es tan breve que apenas dan luz suficiente para admitirlas como posibles. La pretensión de superar el régimen de salariado suavizando el contrato de trabajo mediante el contrato de sociedad está más en el terreno de la utopía que de las realidades normativas. El problema o las cuestiones que hoy se suscitan en torno a la reforma de la Empresa obligan al replanteamiento de las actuales estructuras económicas, sociales y políticas de los países cristianos. Es preciso partir de una nueva concepción de la Empresa, bajo la idea de institución, independizada de su creador o creadores y considerar superada la etapa que ha vinculado propiedad de Empresa a derecho dominical de los bienes instrumentales. Pero es cierto, como el autor apunta certeramente, que esta reforma no es posible realizarla sin que «se lleve a cabo conjuntamente un cambio de la estructura y funcionamiento del cuerpo económico social», en el que la Empresa es célula primaria. Estamos ante una obra recopiladora en parte de la doctrina de la Iglesia sobre esta materia de la co-gestión y esperamos que el autor pueda posteriormente enriquecer la ya muy numerosa bibliografía sobre la reforma de la Empresa, con un trabajo de más altos fines constructivos.

JAIMÉ MURILLO RUBIERA

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLÍTICOS: *La Empresa*. Madrid, 1962; 348 páginas.

El Instituto de Estudios Políticos ha tenido el doble acierto de organizar un ciclo de conferencias sobre la Empresa y de publicar en un mismo libro sus textos, algunos de ellos enriquecidos con numerosas notas adicionales.

Siendo la Empresa una compleja realidad en cuyo estudio confluyen muy diversas técnicas y ciencias, un análisis que pretenda ser completo ha de encauzarse a través de la variedad de métodos que éstas ofrecen. Si la Empresa es, en la repetida frase de Asquini, una «realidad poliédrica», abierta tanto al Derecho como a la Economía, la Sociología, la Técnica o la Política, es desde todas estas singulares perspectivas desde donde ha de partir una investigación que aspire a aprehender el sentido unitario de la Empresa.

Esta concepción —la de someter a análisis a la Empresa desde sus facetas más significativas— es la que el Instituto de Estudios Políticos ha llevado a la práctica, a través de los estudios de varios especialistas destacados, y con un propósito fundamental, anunciado por el Profesor Fraga Iribarne: proceder al análisis de las modalidades presentes de la Empresa privada y pública para conocer sus ventajas e inconvenientes y para arbitrar las nuevas garantías que han de dar el Derecho mercantil, el administrativo y el del trabajo, en especial.

Sobre los nueve estudios que componen el libro que se comenta ha de iniciarse inmediatamente un breve comentario.

Rafael González Moralejo: *La Empresa en el pensamiento teológico y en la doctrina pontificia*.

Lo que la Teología dice sobre la Empresa no es mucho, y nada tan lógico como esta parquedad: el saber teológico, en lo que a la Empresa se refiere, se limita a esbozar muy contados y generales principios. Así, el *finis operis* de la Empresa vendría dado por la creación de bienes y servicios, mientras que el *finis operantis* sería la obtención de un lucro lícito. Uno y otro principio discurren bajo el lema de la subordinación del interés particular al general.

A los elementos cuya conjunción compone la estructura de la Empresa —capital, trabajo y dirección— ha de añadirse un factor circunstancial en el que la Empresa se sumerge y en el que necesariamente ha de desenvolverse su vida: la composición y el carácter de la sociedad ambiente.

La exposición del Dr. González Moralejo se centra en el análisis de la encíclica *Mater et Magistra*, varios de cuyos puntos glosa con gran claridad: el

salario ha de permitir y posibilitar una vida digna al trabajador y su familia, pero ha de establecerse en todo caso en proporción a la productividad de cada trabajador. El régimen de salariado, concebido en su pura estructura jurídica, no es en sí injusto, aunque hay que admitir que sus realizaciones y prácticas han sido y son frecuentemente «incompatibles con la dignidad del hombre». A esta injusticia básica se añade una enorme desproporción entre las retribuciones de los distintos estratos laborales, que determina tensiones sociales, a veces graves.

Al existir de hecho salarios muy inferiores a los que corresponde en justicia, los trabajadores ostentan —y se trata de una enérgica declaración que conviene subrayar— *un título, una exigencia de propiedad, con carácter, en cierto modo, de restitución.*

La injusticia real que el régimen de salariado viene comportando de un modo tradicional plantea la necesidad de modificar la estructura del contrato de trabajo, introduciendo en él elementos propios del de sociedad y permitiendo el acceso de los trabajadores a la propiedad de la Empresa y haciendo posible que sus decisiones contribuyan a formar el criterio directivo de la Empresa.

José María Fernández Pirla: *La Empresa desde el punto de vista económico.*

Utilizando un método experimental y huyendo de propósito de la formulación de definiciones dogmáticas, el profesor Fernández Pirla inicia su estudio partiendo de la descripción de las funciones del empresario, como presupuesto para el análisis de las actividades de la Empresa.

La figura del empresario se estudia desde el punto de vista del riesgo que asume y desde el punto de vista del control que ejerce sobre su Empresa. La dicotomía empresario-riesgo y empresario-control se supera estimándose que ambas funciones se dan simultáneamente en el empresario.

La misión del empresario, se trate de un empresario titular o de un empresario asalariado, se reduce, en un sistema de economía libre, a la interpretación de la realidad económica y a la predicción del porvenir económico, a la coordinación de los factores de producción, a la dirección del proceso productivo y a la asunción de los riesgos de él derivados.

El circuito interno de la actividad empresarial se desarrolla a partir de la actividad productiva de la Empresa en una doble dirección: por una parte, obteniendo bienes de inversión, y por otra, obteniendo bienes de consumo. El ciclo productivo, por supuesto, coloca al empresario en la necesidad de utilizar servicios productivos, que retribuye a través de la entrega de rentas monetarias. Estas rentas siguen, a su vez, un doble trayecto: parte de ellas se dedica al gasto (invirtiéndose en bienes de consumo), con lo que se reintegran a la Em-

presa en última instancia, y parte se destina al ahorro y, en último término, a la financiación del proceso de creación de bienes de inversión.

La acción interna de la Empresa, montada sobre el mecanismo que acaba de describirse, se desenvuelve a través de los poderes de decisión del empresario; a saber: las decisiones de inversión, las de producción y las de distribución.

La actividad de la Empresa tiene su desarrollo dentro de una economía de mercado, hasta el punto de que toda la acción empresaria viene predeterminada por su política de colocación del producto en el mercado. La importancia que éste tiene como fase terminal de lo que los economistas llaman ciclo externo de la actividad empresarial se refleja en el desarrollo de las técnicas de investigación y sondeo de mercados y de publicidad.

Con todo ello, no queda, sin embargo, agotada la enumeración de los aspectos económicos de la Empresa. Esta, sobre ser un agregado de bienes e instrumentos, es un grupo humano. La consideración de la fuerza de trabajo en su dimensión humana ha sido, primero, el gran descubrimiento del taylorismo (con todos sus defectos mecanicistas) y, más tarde, el punto de partida de los aleccionadores experimentos de Elton Mayo y sus discípulos.

Manuel Alonso Olea: *La Empresa desde el punto de vista social*.

El enjuiciamiento de la Empresa desde el punto de vista social es una dificultísima tarea, en cuanto que a la natural complejidad de la Empresa viene a sumarse la extraordinaria imprecisión de lo que deba entenderse por *social*.

Con esta doble y grave dificultad se enfrenta el profesor Alonso Olea, manejando con gran claridad y rigor metodológico conceptos jurídicos y conceptos sociológicos. Esto era cabalmente —el situarse en una perspectiva bifronte desde la que se contemplaran simultáneamente los aspectos sociales y jurídico-laborales de la Empresa— lo que el estudio de la Empresa, desde el punto de vista social, requería. Y esto es lo que Alonso Olea ha llevado a cabo iluminando un aspecto hasta ahora nebuloso de la institución empresarial.

Sociológica y económicamente, la Empresa es una «agrupación de personas dedicadas a la producción de bienes y servicios para otros»; como agrupación que es, resulta contradictorio hablar de Empresas unipersonales, y como agrupación que se dedica a producir bienes y servicios, resulta absurdo imaginar Empresas al margen de una economía de mercado.

Esta colectividad de personas que componen la Empresa se sirve de unos bienes instrumentales, opera sobre un concreto mercado y actúa a través de dos estratos personales: el directivo y el subordinado.

Este grupo sociológico que es la Empresa constituye lo que, en terminología muy discutida, se viene llamando institución. En la aguda polémica sobre el

pretendido carácter institucional de la Empresa, Alonso Olea toma partido abiertamente, y con muy claros argumentos, por la tesis de la institución, si por institución entendemos a todo ente real, descubierto y reconocido, que no creado, por el Derecho, y si por convenio aceptamos este nombre, la Empresa es verdadera y propiamente una institución.

Con decir esto, y con haberse avanzado al hacerlo un paso muy importante, no queda por completo dilucidada la naturaleza de la Empresa. Así lo advierte el autor cuando, aplicando la terminología de Viehweg, declara que el conocimiento actual sobre la Empresa es un conocimiento tópico y no axiomático.

El segundo gran tema que se aborda es el de precisar el concepto de lo social, entendiéndolo, con Zubiri, como una modulación de la realidad humana por la alteridad, por la relación con los otros.

Esta interpretación de lo social (tributaria en buena parte del concepto orteguiano de «alteración» y vinculada con la noción de «otredad» acuñada por Pedro Laín), al ponerse en contacto con el Derecho y surgir lo que se ha venido llamando «derecho social», viene matizada con un vago sentido tutelar; en este sentido, el Derecho del trabajo es presentado como un ordenamiento protector de los económicamente débiles. Alonso Olea niega que el Derecho del trabajo sea un Derecho tuitivo, señalando que la atribución de esta nota no es más que una ampliación ilegítima del carácter protector que tiene, sin duda alguna, el Derecho de accidentes de trabajo, lo cual, aplicado al estudio de la Empresa, viene a significar que ésta no puede ser seriamente contemplada desde el punto de vista social, haciendo a éste sinónimo de tuitivo del trabajador.

El verdadero carácter social de la Empresa sólo puede ser entendido a la luz de la transformación de los vínculos dominicales o estatutarios de trabajo en vínculos contractuales. El contrato de trabajo, como acuerdo libre de voluntades, es la base que permite hablar de un sustrato social en la Empresa.

A la esencial libertad que existe como fundamento del contrato se ha objetado diciendo que el trabajo es un bien de mercado y, como tal, un bien que se compra y se vende y que está sometido en todo momento a la compulsiones de la demanda. Sin dejar de reconocer que el trabajo es una mercancía, por especial que sea su naturaleza, Alonso Olea pone de manifiesto cómo tales presiones sociológicas se presentan en todo tipo de contratación, sin que ello altere la existencia de un régimen de libertad jurídica. Por otra parte, los propios trabajadores disponen de un poderoso instrumento de compulsión, en cuanto que, como ha demostrado la sociología industrial, son ellos quienes fijan en último término los límites de su propio rendimiento.

La socialidad de la Empresa se confirma además en el hecho de que los riesgos y frutos de la Empresa sean, en buena medida, compartidos por trabajadores y empresarios. En efecto, la tendencia de éstos a inmovilizar los costos

de producción llega a ser tan fuerte que se opera una inmovilización de sus propias «retribuciones». De este modo, la gran masa de beneficios no repartidos es reinvertida en la propia Empresa, mediante un proceso de autofinanciación. De esta inmovilización de costos —referida particularmente a los de mano de obra— se deduce que nadie asume en la Empresa, ni tiene por qué asumir, un riesgo específico; o mejor, que todos —trabajadores y empresario— soportan genéricamente esos riesgos, en la medida que éstos no dejan de presentarse jamás.

Y si todos participan en la asunción de los riesgos, la conclusión lógica a la que ha de llegarse es la de que todos tienen idéntico título respecto de los beneficios. La participación en beneficios no deja de plantear importantes problemas económicos y técnicos; por una parte, los beneficios significan una cantidad muy escasa en comparación con la masa de salarios, y por otra, y desde un punto de vista jurídico, la técnica de la participación en la gestión se presta a numerosas controversias.

El estudio del profesor Alonso Olea concluye postulando la evolución de la Empresa desde un tipo de gobierno autocrático a un tipo de rección compartida.

Joaquín Garrigues: *La Empresa desde el punto de vista jurídico.*

El estudio del profesor Garrigues se inicia con una definición de la Empresa en sentido económico: la Empresa es la «aportación de factores económicos, capital y trabajo, con el propósito de obtener una ganancia ilimitada y también con un riesgo ilimitado». Pero al tiempo, y sin dejar de ser esto, la Empresa es «un círculo de actividades organizado por una persona que se llama empresario, el cual ordena esos elementos hacia un fin lucrativo, empleando el trabajo propio y el trabajo ajeno». La doble calificación que se da respecto de la Empresa corresponde a su aspecto económico-mercantil y a su aspecto laboral.

La actitud del Derecho ante el fenómeno social y económico que la Empresa supone es una actitud de resultados vacilantes y pobres. El Derecho fiscal, por ejemplo, se ha limitado a captar el aspecto puramente externo de la Empresa; el Derecho del trabajo, aun ocupándose del aspecto interno de ésta, no ha alcanzado tampoco a precisar su naturaleza; el mismo Derecho mercantil, pese a ser, doctrinal y positivamente, el que con más insistencia se ha ocupado del tema de la Empresa, no ha conseguido tampoco apresar la esencia de la Empresa.

La conclusión a la que se llega después del examen de nuestro Derecho es la de que falta por completo un verdadero esquema jurídico de la Empresa. «El verdadero Derecho de la Empresa, como Derecho de una comunidad de trabajo, está aún por nacer».

Esta fundamental complejidad de la Empresa y esta formidable resistencia a ser enjuiciada unitariamente por el Derecho (puesta de relieve por laboristas —Bayón Chacón, Alonso Olea y Rodríguez-Piñero— y mercantilistas —Olivencia Ruiz y el propio Garrigues—) se traduce en confusiones jurídicas tan graves como la que con frecuencia se da entre Empresa y Sociedad. Esta confusión entre conceptos tan manifiestamente distintos como estos explica que los trabajadores, queriendo ser «empresa», se hayan lanzado a la conquista de la Sociedad anónima.

A la Sociedad anónima han llegado los trabajadores por diversos caminos: por las llamadas «acciones de trabajo», que se oponían a las «acciones de capital»; por el capitalismo popular, cimentado en la cesión de acciones por la Empresa a sus trabajadores, y por la participación de éstos en el Consejo de Administración, no en cuanto socios, sino en cuanto simples trabajadores.

La solución que Garrigues postula, y con la que pone punto final a su excepcional estudio, es la de permitir el acceso a la Empresa, pero siempre a través de la Sociedad anónima, adquiriendo la cualidad de accionista en condiciones especialmente ventajosas. Así lo dice el ilustre profesor, con su gráfico y brillante estilo: «De este modo consiguen los obreros entrar, no por la ventana, sino por la puerta de la Sociedad anónima. Entran en la Sociedad anónima siendo accionistas, como los capitalistas, y, por tanto, participando con éstos capitalistas en los mismos derechos políticos y económicos con plena e indiscutible justificación.»

Francisco Labadía Otermín: *Problemática de la Empresa pública.*

Después de afirmar el carácter esencialmente problemático de la Empresa, el autor la define como «una comunidad de trabajo, que, dotada de los instrumentos de producción adecuados, tiene por objeto la obtención de bienes o servicios que afectan al interés superior de la colectividad».

La determinación del concepto de Empresa pública tiene lugar mediante la fijación previa de lo que ha de entenderse por «lo público». Si en una acepción muy amplia puede decirse que toda Empresa es, en cierto modo, pública, en un sentido estricto por Empresa pública sólo debe entenderse una muy peculiar modalidad empresarial matizada por su carácter político-administrativo.

Toda la temática de la Empresa pública se encuentra inmersa en la idea de planificación, de economía dirigida, fruto de la concepción intervencionista del Estado. Las fórmulas de estatificación, colectivización y socialización son objeto de estudio, en cuanto que su aplicación suele determinar la publicación de la Empresa. Centrando el análisis en el tema de las nacionalizaciones, se advierte cómo las causas que han dado lugar a éstas son muy diversas y complejas. Fundamentalmente, la existencia de un interés público, la reactivación de determi-

dados sectores empresariales o la iniciación de un plan de desarrollo económico.

En ocasiones, la nacionalización no asume la función de transformar Empresas privadas en Empresas públicas, sino la mucho más radical de crear *ex novo* Empresas de cuño público. Esta es la tónica dominante en la política económica de los países subdesarrollados, en los que la falta del estímulo en la inversión privada nacional, la escasa competencia y el fuerte monopolio de ciertos sectores económicos hacen necesaria la intervención planificadora del Estado.

Entrando en la contextura interna de la Empresa pública, el primer problema que se plantea es el de su legitimidad. El problema se resuelve mediante la aplicación de la teoría de la subsidiaridad, según la cual todo aquello que no pueda ser realizado adecuadamente por la sociedad puede ser legítimamente emprendido por el Estado.

Desde el punto de vista jurídico, lo que la Empresa pública ha provocado es, nada menos, que el nacimiento de un nuevo Derecho, de raíz publicista, pero paradójicamente anclado en la estructura mercantil de la Sociedad anónima.

La conclusión a la que el autor llega, después del examen de las últimas experiencias españolas en materia de Empresas públicas, es la de la absoluta necesidad de la intervención del Estado en la Empresa, intervención que ha de someterse a un control riguroso por parte de la sociedad, y que ha de discurrir más por las vías de la socialización que por las de la nacionalización.

Fernando Martín-Sánchez Juliá: *La Empresa agraria. Su caracterización económica, social y jurídica.*

La determinación de lo que rigurosamente deba entenderse por Empresa agraria constituye el primer problema con el que es preciso enfrentarse. Un estudio de las investigaciones nacionales y extranjeras sobre la materia descubre el completo caos terminológico —paralelo del económico y jurídico— que en ella reina.

El autor, después de hacer notar la necesidad de un concepto técnico de Empresa agraria, formula el siguiente: por Empresa agraria debe entenderse «la conjunción de tierra, capital y trabajo de todas clases, en unidad de responsabilidad económica, ordenada a la obtención lucrativa de productos del campo, agrícolas, ganaderos o forestales». De cada uno de estos factores se hace un adecuado análisis, pasándose inmediatamente a la definición del empresario agrícola, que se conceptúa como «el titular responsable de la unidad económica de la Empresa agrícola».

La realidad española actual de la Empresa agrícola es expuesta a través de su expresión numérica: cerca de cuatro millones de empresarios agrícolas y unos

seis millones y medio de contribuyentes rústicos, de los cuales tres millones tienen una riqueza imponible inferior a doscientas pesetas al año.

La solución de los problemas que plantea la reforma de nuestras Empresas agrarias ha de buscarse en una política agrícola total, a través de la cual se ha de procurar corregir el gran y verdadero mal de la agricultura española: el *microfundio*. Para ello, las medidas que necesariamente han de implantarse son la urgente concentración de tierras, el desarrollo de los planes de regadíos y la protección mediante créditos al campo.

Alberto Ballarín Marcial: *La agricultura española en sus aspectos jurídicos.*

Los orígenes de nuestro Derecho agrario se encuentran en el reinado de Carlos III, en el que se plantean con rigor los problemas del latifundio y de la colonización, fijándose un régimen sucesorio especial para las zonas colonizadas.

En el siglo XIX, y aparte algunas medidas de redistribución de la propiedad ocurridas en 1912, se producen los importantes movimientos desvinculadores y desamortizadores que si «lanzaron al mercado la inmensa mayoría de nuestra riqueza territorial, hasta entonces jurídicamente amordazada», no lograron crear la burguesía campesina, que, en poco tiempo, había sabido instaurar en Francia la Revolución.

De este modo, y bajo la tónica general de un Derecho común superlativamente individualista, la propiedad agraria se multiplica y fragmenta, y las condiciones del trabajo rural se hacen cada vez más duras e injustas. Como reacción frente a esta situación surgen, primero, la Comisión de Reformas Sociales, y después, el Instituto del mismo nombre. Como corriente ideológica de primer orden, el pensamiento de Costa viene a ser lo que en el reformismo del siglo XIX fué Jovellanos.

Algunas de las ideas de Costa se intentan llevar a la práctica por Eduardo Aunós, consiguiéndose crear las Confederaciones Hidrográficas y dictándose el Decreto-ley de Parcelaciones.

La línea española de tradición social tiene su continuidad a través de la obra de Giménez Fernández, de inspiración institucionalista, «que hizo en materia de contratos agrarios la reforma populista que aún perdura en sus bases esenciales»; a excepción de esta importante reforma, la cuestión agraria llegó sin resolución al implantarse el Estado nuevo.

Para el nuevo Derecho patrimonial, la Empresa agraria viene configurada por estas notas:

- Significa una revalorización general del trabajo.
- Implica una mayor preocupación por los problemas técnicos y económicos de la producción.

- Se refiere a un interés público y a un interés privado al tiempo.
- Asume, en cuanto institución, una función básica para la construcción del Derecho, la Economía y la Política agrarias.
- Sirve de referencia a toda la planificación.

Sobre estas bases monta el autor el tipo ideal de Empresa. Es claro que este tipo ideal está tan alejado de la Empresa capitalista como de la colectivizada; y es claro también que no existe un tipo único de Empresa: junto a la Empresa familiar puede y debe existir la gran Empresa, siempre que sea «modelo o ejemplar», y entre una y otra, instituciones de cooperación.

Es preciso fomentar una enérgica socialización en nuestro campo, no sólo mediante el fenómeno cooperativista, sino también a través de consorcios, comunidades y sociedades familiares. De otro lado, y como premisa a una futura integración en Europa. España ha de emprender un plan de revisión y desarrollo agrarios que debe plasmarse en una Ley orgánica de la Agricultura.

Como aspectos concretos de estas futuras reformas, el autor pasa revista a las modificaciones y nuevos conceptos que deberán contenerse en el Código civil, en la ley Hipotecaria, así como en las materias de colonización, concentración parcelaria, derecho fiscal, créditos agrícolas, cooperación e industrialización.

El estudio concluye postulando una política de inversiones en el campo de mayor envergadura, una difusión de la cultura en los medios rurales y la conquista de un nuevo estilo social.

José María Oriol: *La Empresa industrial: su significación económica y social.*

La Empresa es, aparte de su indudable naturaleza económica, una realidad de carácter social; la Empresa en este sentido es una realidad ordenada jurídica y éticamente, dotada de una jerarquía social interna.

Este carácter social de la Empresa se pone de relieve en el propio proceso de producción de bienes y servicios: la libre concurrencia impide, por una parte, el estancamiento de la riqueza, y, por otra, determina que ésta se incremente en cuanto contribuya a satisfacer las necesidades de los consumidores.

Pero la Empresa es también una unidad económica de producción. Es en este aspecto en el que se encuadra sistemáticamente todo el complejo y hondo problema de la participación en los beneficios. Para el autor, los beneficios representan una condición necesaria para que exista la Empresa, «una fuente de progreso económico y el resultado de un efectivo servicio prestado a la sociedad».

En la Empresa desempeña una función de extraordinaria importancia el régimen de propiedad privada y de libre iniciativa, régimen al que no se opone la existencia de Empresas estatales, siempre que se exija a éstas las mismas condiciones que a las privadas, manteniendo abierta la posibilidad de una lícita competencia.

La Empresa privada, en fin, debe mantener su peculiar contextura —el permanecer en los dominios del Derecho privado— resistiendo cualquier intento del Derecho público para absorberla.

El autor señala, por último, la connaturalidad del capitalismo (distinguiendo previamente entre capitalismo de Estado, capitalismo liberal y capitalismo social) a la Empresa, concluyendo su estudio con el análisis de varios interesantes ejemplos y perspectivas nacionales.

Fernando Herrero Tejedor: *La doctrina del Movimiento Nacional sobre la Empresa.*

El autor parte del triple orden —natural, cultural y espiritual— en el que el hombre está enclavado, señalando la necesidad de que estos valores no sean alterados en su verdadera significación.

Se hace referencia a las doctrinas capitalista y colectivista, que son criticadas con argumentos extraídos de las encíclicas papales, insistiéndose en la necesidad de armonizar los aspectos personales y los sociales, en el sentido en que esta armonización ha sido descrita por los filósofos del Derecho: «Dentro de la naturaleza humana se ha de operar una cierta reconciliación de las exigencias a veces contradictorias de la vida individual y de la vida colectiva. Las tensiones que de ello resultan, en la misma medida en que son vencidas por una superación constante, permiten la realización progresiva de la persona y de la humanidad.» (Sánchez de la Torre.)

Después de analizar los supuestos ideológicos sobre los que se basa la interpretación nacionalsindicalista de la Empresa, el autor estudia los principios generales que condicionan la vida de la Empresa, la instrumentación del acceso de los trabajadores a la propiedad y gestión de la Empresa, y, por último, la extraordinaria función que a ésta compete en el plano humano y en el social.

ALFREDO MONTOYA MELGAR

PHELS, Orme W.: *Discipline and Discharge in the Unionized Firm*. Institute of Industrial Relations. University of California. Berkeley y Los Angeles, 1959; X-150 págs.

La disciplina, como elemento esencial de toda actividad organizada, tiene por objeto mantener el orden, estableciendo límites a los tipos de conducta individual que puedan amenazar los intereses del grupo; ahora bien; esta finalidad puede lograrse a través de un sistema *autoritario*, en el que el juicio y las sanciones se adoptan por la autoridad responsable discrecionalmente y sin apelaciones; o *anárquico*, en el que la propia autoridad bien consiente las elecciones libres de los subordinados, bien carece del poder necesario para ejecutar sus decisiones disciplinarias; o *jurídico*, caracterizado por la definición previa de un cuadro de faltas y de sanciones, y por la administración de la disciplina, en primera instancia o en apelación, por un tercero libre de prejuicios y no subordinado a las partes.

Tal es la atractiva introducción a este estudio sobre el tema de las faltas y sanciones laborales, y a la evolución de los poderes disciplinarios de la Empresa desde un régimen tradicional, caracterizado «por su severidad y por su irresponsabilidad», al régimen contemporáneo de limitación y sometimiento a derecho de las decisiones del empresario.

Pero inmediatamente se hace la distinción, crucial en las relaciones industriales en los Estados Unidos, entre trabajadores sindicados y trabajadores no sindicados; o, mejor dicho, entre trabajadores cubiertos y no cubiertos por un pacto colectivo de condiciones de trabajo (aunque trabajador sindicado y trabajador «con pacto» tienden a corresponderse, los segundos exceden cuantitativamente a los primeros, habida cuenta que el sistema de representación mayoritaria, a efectos de contratación colectiva, hace que el sindicato contrate para toda la *bargaining unit* si ha sido elegido como representante por la mayoría de la misma, aunque comprenda trabajadores no sindicados).

Respecto de los trabajadores no protegidos por un convenio colectivo, «el derecho del empresario a despedir —y, es claro, a imponer sanciones inferiores al despido— en cualquier momento, por cualquier motivo, o sin motivo alguno, es absoluto».

Respecto de los trabajadores protegidos por un convenio colectivo, el propio convenio establece los hechos o conductas sancionables y las sanciones posiblemente imponibles; o cuando menos dice que las sanciones han de imponerse mediante *justa causa*, lo que ya es bastante, al imponer sobre el empresario la carga de alegar y justificar el motivo de la sanción que impone. Y, lo que es mucho más importante, el convenio establece, en la inmensa mayoría de los

casos, la posibilidad de que las sanciones sean revisadas a través de un procedimiento formalizado, cuya última instancia está constituida por una decisión arbitral encomendada a persona independiente de las partes (empresario de un lado; trabajador de otro), cuya decisión ambas se han comprometido a aceptar de antemano, y en cuyos poderes entran los de reducir la sanción y los de revocarla; y, en el caso especial del despido, el de ordenar la readmisión del trabajador despedido con abono de todos los salarios dejados de percibir.

Interesa señalar, en primer lugar, cómo la noción de que los poderes empresariales son ilimitados en cuanto a sanciones es completamente falsa, por cuanto se acaba de exponer, por lo que se refiere a los trabajadores cubiertos por los convenios colectivos, que en los Estados Unidos son aproximadamente el 50 por 100 de la mano de obra industrial y de servicios; y, en segundo término, cómo, en vista de la diferencia radical que al respecto existe entre unos y otros trabajadores, se comprenden y hacen inteligibles los estudios, ya muy numerosos, que han demostrado, de nuevo en los Estados Unidos, que el principal interés de los sindicatos en el sindicato, y el móvil esencial que les lleva hacia la sindicación no es tanto el de la consecución de salarios más elevados como el de conseguir un mínimo de seguridad frente a las decisiones arbitrarias del empresario o de quienes ostentan los poderes disciplinarios delegados del mismo. Nótese cómo en los regímenes laborales europeos esta última función está desempeñada por la existencia independiente de una jurisdicción estatal de trabajo; en cualquier caso, lo que parece evidente es que el llamado *despido libre* pertenece a la prehistoria de las relaciones de trabajo.

La exposición general que acaba de resumirse es, con toda seguridad, lo más interesante que el libro que se comenta contiene; en el mismo se examinan con detalle los actos y conductas que pueden ser objeto de sanción y los tipos de sanciones imponibles; ni los unos ni los otros difieren grandemente, por ejemplo, de los que se deducen de un estudio de nuestra jurisprudencia interpretativa del artículo 77 de la ley de Contrato de Trabajo.

Dos detalles, sin embargo, merecen ser recalcados como de especial interés.

El primero de ellos es el de la frecuencia con que los árbitros revocan las sanciones de despido impuestas por las empresas; la simple estadística de los casos demuestra que en más de la mitad de ellos las decisiones arbitrales decretan la revocación de los despidos y ordenan las correspondientes readmisiones.

El segundo es el de que la justificación del rigor con que los árbitros examinan los despidos sigue siendo el que tradicionalmente ha justificado y sigue justificando en Europa las limitaciones del poder empresarial de despedir: «La pérdida de su empleo por un trabajador que depende de aquél para su subsistencia y la de su familia, puede ser una calamidad personal y social.»

El libro es más bien expositivo, salvo en su muy interesante capítulo inicial.

M. ALONSO OLEA

PIATIER, André: *Equilibre entre développement économique et développement social*. Publicación del Consejo Internacional de Ciencias Sociales. Edit Génin. Librairie de Médecis. Paris, 1962; 182 págs.

Interesante en grado sumo la obra del director de estudios de la Escuela Práctica de Altos Estudios de París; interesante, muy especialmente, para cuantos en la España actual se ocupan y preocupan por las múltiples cuestiones que derivan del plan de desarrollo económico, en el que numerosas y competentes personas piensan con ardor de catecúmeno y noble afán ilusionado de descubridor de panaceas nacionales. Y es que este libro —denso de pensamiento y copioso de bibliografía— desde su mismo pórtico comienza por colocar a lo económico en el justo nivel de valor instrumental —medio, no fin en sí— que realmente le corresponde y que conviene no olvidar ni aun siquiera en aras de la especialización técnica.

Así podemos leer en sus primeras páginas: «Aunque "lo económico" afirma, creo que a justo título, una vocación muy general, no alcanza a suministrar un esquema suficientemente amplio para responder a las aspiraciones que por todas partes se afirman en materia de desarrollo. El desarrollo "económico" no cubre más que una parte de los problemas que se plantean a los Gobiernos de los países en vías de desarrollo; *les es preciso considerar también los problemas humanos.*» Y poco más adelante: «Un análisis de las condiciones presentes del desarrollo debe hacerse precisando, para empezar, la distinción entre lo económico y lo social, indicando seguidamente los obstáculos al equilibrio de lo económico y lo social (el desarrollo es una desviación productiva, una renunciación presente ante un provecho futuro) y destacando, en fin, los factores favorables.»

La noción de «desarrollo social», aunque difícil de precisar por la fluidez de su contenido, ocupa alto predicamento en la obra de Piatier, en la que se hacen conceptos de frecuente manejo: la inversión social; el aumento del consumo; la garantía de la satisfacción de las necesidades vitales; una mayor equidad en la distribución de la renta; una orientación del consumo hacia las necesidades humanas de alojamiento, sanidad, educación, participación en la vida cultural y, en definitiva, el establecimiento de relaciones humanas satisfactorias en los niveles individuales y colectivos de la sociedad.

Distribuida la obra en tres partes, la primera se dedica al examen de los factores determinantes de un equilibrio del desarrollo entre lo económico y social.

La segunda se ocupa de la evolución del concepto de inversión, desde su valoración material hasta su valoración humana, entrando en juego la «renta-

bilidad social» como expresión de la idea, según la cual una colectividad puede tener interés en ciertas formaciones de capital, que, consideradas aisladamente y en sí mismas, carecen de rentabilidad individual. Subraya que el desarrollo no depende exclusivamente de un cálculo válido para el beneficio de la Empresa a corto término, ni aun siquiera de una idea de rentabilidad nacional a través de inversiones de estructura, macroeconómicas, sino que le importa, en gran medida, la inversión social en sentido estricto, que concierne a todo lo que se refiere al aumento del bienestar, por cuanto los mecanismos de producción-consumo no pueden proporcionar a la población todas las satisfacciones, garantías y servicios que le son necesarios.

La tercera parte se refiere al progreso del cálculo económico en función del equilibrio, reseñando experiencias prácticas de desarrollo y ocupándose de modelos de crecimiento y esquemas de equilibrio.

Finalmente, una copiosa y bien sistematizada bibliografía incrementa la utilidad de esta muy estimable obra.

ANTONIO BOUTHELIER

Prospettive dello sviluppo economico sociale ad un secolo dall' unità d'Italia.

Publicación de la Secretaría General de UCID. Turín, 1962; 367 págs.

El volumen que comentamos contiene la documentación del X Congreso de la Unión Cristiana de Empresarios Directivos, celebrado en la ciudad de Turín en mayo de 1961, sobre el tema —título del libro— «Perspectivas del desarrollo económico y social a un siglo de la unidad de Italia».

«El tema del Congreso —dice la nota preliminar con que se abre el libro— expresa el deseo de la UCID de sumarse a la serie de actos conmemorativos de la unidad que tuvieron lugar en Italia a lo largo de 1961 y al mismo tiempo ilustrar el punto de vista de la clase diligente económica del país, dando inspiración cristiana a sus problemas, proporcionándoles los criterios necesarios que gobiernen su acción. La celebración del centenario —prosigue— no debe limitarse en una sola evocación de los hechos que dieran origen a la historia italiana contemporánea, sino a una investigación de los ideales y de las fuerzas morales que han guiado esta historia.

»Al tratar de investigar este patrimonio de ideales y valores del pasado, la UCID ha querido en este Congreso dar respuesta a los problemas que hoy tiene planteados el dirigente económico.»

Al logro de estas finalidades se encaminaron las tareas del Congreso, que el presente volumen recoge, agrupadas en los siguientes apartados: Ponencias, Comunicaciones y Conclusiones.

Las ponencias presentadas fueron en total diez, a las que debe añadirse la síntesis final de Valerio Bona. La primera fué desarrollada por el cardenal Giuseppe Siri, arzobispo de Génova, sobre el tema «Pensamiento cristiano y progreso civil a mitad del siglo XX», poniendo de manifiesto, cómo la permanencia durante un siglo del pensamiento (social) cristiano, ante una realidad profundamente cambiante ha proporcionado a éste una personalidad en la cultura y una influencia manifiesta en la vida económica, especialmente puesta de relieve con la publicación de la encíclica *Rerum Novarum*.

«El proceso social de formación de la *direccione italiana*» es considerado, en la ponencia de Diego Guicciardi, como uno de los más graves problemas de un sistema económico y social en desarrollo.

Las ponencias de Niccolo Gioia sobre «El progreso en la técnica productiva»; de Luigi Tocchetti, sobre «La evolución de los criterios de dirección administrativa», y la de Salvatore Magri, sobre «La evolución de las tendencias directivas», ponen de manifiesto la trascendencia del enfrentamiento intelectual de los problemas de dirección.

El análisis de los problemas actuales de la agricultura en Italia constituyen el contenido de las ponencias de Adriano Tounon, sobre «La perspectiva actual de la agricultura italiana», y de Domenico Battiloro, sobre «Política económica y agricultura meridional», intentando aplicar una orientación crítica, sacada del pasado, a las recientes experiencias de la política económica agraria.

«Desarrollo económico y perspectiva internacional» es el tema de la ponencia de Giuseppe Pero, en donde examina la trascendencia de la acción económica italiana y sus problemas, en relación con la comunidad europea.

Victorio Vaccari, Secretario General de la UCID, presenta la ponencia «Desarrollo social y filosofía económica», en la que intenta encuadrar en una síntesis acertada y orientativa la evolución del pensamiento económico y las preocupaciones presentes. Por último, mencionaremos las ponencias de Giuseppe Caron «*Rerum Novarum*: 70 años» y la ya citada de Bona.

Las comunicaciones presentadas al Congreso sumaron un total de 46, de muy varia procedencia, y que abordan los problemas de los distintos sectores económicos.

La tercera parte del volumen contiene el Programa, Composición, adhesiones y repertorio gráfico del Congreso, para terminar con la transcripción de las conclusiones adoptadas.

En suma, una obra de interés documental para conocer los problemas y preocupaciones actuales de los dirigentes económicos italianos.

J. M. TRENZADO

SANTORO-PASSARELLI, Francesco: *Nozioni di Diritto del Lavoro*; 14 edición. Napoli, Jovene, 1962; 258 páginas.

El solo hecho de lograr catorce ediciones de una obra demuestra la favorable acogida de la misma entre los estudiantes y los estudiosos, para los cuales las «Nociones» del Profesor Santoro son hoy uno de los libros clásicos del Derecho del Trabajo. Efectivamente, pocas obras han logrado, como ésta, una síntesis tan admirable entre la claridad expositiva —que confiere a las «Nociones» un gran valor pedagógico— y el rigor jurídico, que hace de ella una pieza maestra de la literatura laboral.

En esta misma REVISTA comentó Pérez Botija la quinta edición (ver núm. 9), dió María Palancar noticia de la sexta (ver núm. 16) y elogió cumplidamente Alonso Olea la aparición de la décima edición (ver núm. 37). Intentamos ahora señalar al lector las leves innovaciones que Santoro ha introducido en la edición catorce, que conserva por lo demás la tradicional estructura del libro, es decir, dedica la Introducción al estudio de la «Noción y Fuentes del Derecho del Trabajo», la primera parte a «La autonomía colectiva», con tres capítulos (La organización profesional, El contrato colectivo, El derecho de huelga), y la segunda parte a «La autonomía individual», con cinco capítulos (Trabajo y Empresa, El contrato de trabajo, La relación de trabajo, Extinción de la relación de trabajo, Garantía y disposición de los derechos del trabajador).

Acaso la más importante matización sea precisamente la del párrafo que abre la obra, en cuanto que nos aclara la evolución del pensamiento de Santoro. Mientras en la edición número trece la disciplina de la autonomía colectiva y la de la autonomía individual pertenecían para Santoro al Derecho privado, en la nueva edición se nos dice que pertenecen *fundamentalmente* al Derecho privado, lo que equivale a dar entrada a los importantes aspectos públicos que tales disciplinas presentan. Junto a esto, el autor advierte, de entrada, y por primera vez, que la disciplina de la previsión y asistencia social tiende a separarse del Derecho del trabajo, «por su progresiva extensión a la generalidad de los sujetos».

Se recogen en la obra, como es natural, las más recientes modificaciones legislativas y los cambios más sensibles observados en la jurisprudencia. Por lo que a ésta se refiere, el punto más importante de su evolución es el que afecta a las modificaciones de la disciplina corporativa por los contratos colectivos. Mientras antes los Tribunales admitían sólo las modificaciones más favorables a los trabajadores, en la actualidad comparten la opinión de Santoro, en el sentido de que la disciplina corporativa puede derogarse, en general, por contrato colectivo y para los pertenecientes a las asociaciones contratantes.

De las innovaciones legislativas, son importantes las que han supuesto la ley 1.325, de 29 de noviembre de 1961, que ha elevado la edad profesional de los catorce a los quince años, regulando el trabajo de los menores; la ley 1.369, de 23 de octubre de 1960, que ha prohibido la pseudocontrata; la ley 230, de 18 de abril de 1962, que ha dado nueva regulación al contrato a tiempo determinado, prohibiendo a la autonomía privada la fijación de término final en el contrato de trabajo, cuando tal fijación no esté justificada por la especialidad de la relación; la ley 5 de 10 de febrero de 1961, que ha modificado las disposiciones sobre colocación, y la ley 1.038, de 17 de octubre de 1961, sobre subsidios familiares.

La noticia bibliográfica del libro sigue siendo muy escasa, aunque la nueva edición incluye tres nuevos títulos, uno de ellos del propio profesor Santoro. Este extremo ha sido criticado en recensiones anteriores, crítica que no nos parece del todo justificada, si se tiene en cuenta que el fundamental destinatario de la obra es el estudiante universitario, al que evidentemente conviene aliviar de erudición. El hecho de que la calidad y altura de las «Nociones» las hayan convertido en libro de consulta para especialistas, no debe obligar al autor a utilizar unos conocimientos bibliográficos, que, sin duda alguna, tiene ampliamente demostrados. Justamente, lo más elogiabile del profesor Santoro es su asombrosa capacidad de síntesis.

FERNANDO SUÁREZ GONZÁLEZ

SEMAINES SOCIALES DE FRANCE: *Socialisation et personne humaine*. (Compte rendu in extenso. 47^e Session. Grenoble, 1960.) Lyon, 1961; 434 págs.

El fenómeno de la «socialización» ha entrado, con pleno derecho, en el campo de estudio de la doctrina social católica a partir de la publicación de la *Mater et Magistra* y, como era inevitable, ha suscitado recelos, suspicacias, etcétera, por las resonancias histórico-políticas que el término provoca. De ahí la importancia de verla, no sólo a la luz de su propio contenido (ya sería bastante), sino también a la luz de sus inmediatos antecedentes: pues bien, la 47^a Semana Social de Francia es el antecedente más amplio y más próximo, ya que trató el tema de la «socialización» con la bendición de S. S. Juan XXIII, en 1960.

El volumen se abre precisamente con la carta de Mr. Tardini, en nombre del Papa, al presidente de las Semanas.

Los estudios-comunicaciones recogidos y el nombre de sus autores son garantía y atracción para la lectura. Alain Barrere trata el movimiento de socialización, sus riesgos y oportunidades; They, de las nuevas formas y nuevo

estilo de la vida social; Goetz-Girey, de los progresos de las técnicas y de la voluntad de racionalización.

La evolución de las clases y de las estructuras sociales (Francis Closón) es especialmente interesante por los datos que ofrece sobre el cambio de las estructuras sociales en Francia, que se estima muy débil. Baste considerar que en el orden decreciente de las inmovilidades, sobre la base de una encuesta de 1953, se puede concluir que: un hijo de obrero tenía 618 oportunidades sobre 1.000 de terminar su vida como miembro de su clase de origen (obrera); un hijo de agricultor, 597 sobre 1.000; un miembro de las clases superiores, 512; un hijo de un pequeño patrono, 477; hijo de empleado, 317; un hijo de obrero agrícola, 257; las oportunidades de entrada en las clases superiores no existía, salvo excepción, más que para los hijos de los «cuellos blancos»: 183 sobre 1.000; para los de pequeños patronos, 62 sobre 1.000. Un hijo de obrero agrícola no tiene prácticamente posibilidades de ascensión, de las que 400 sobre 1.000 son para llegar a ser obrero industrial. De los hijos de éstos, 194 sobre 1.000 pueden esperar cambiar el «azul» por el «cuello blanco», y 116 llegar a pequeños patronos. Las posibilidades de descenso son igualmente curiosas.

Folliet se ocupa del enriquecimiento y de la «servilización» de la persona, con referencias a las clases de solidaridad actuales que acaban de «objetivar» las relaciones humanas (entre otras, las de seguridad social); es un estudio, aunque retórico, cargado de sugerencias. Por ejemplo, la afirmación final: el mundo moderno espera al Hombre nuevo; pero este hombre nuevo o será cristiano o no será nada.

Quermonne se refiere al retraso de las instituciones; Ivez Calvez, a la socialización y a las tendencias totalitarias; Remond, se pregunta sobre la crisis de los socialismos; Congar, de las perspectivas cristianas sobre la vida personal y la vida colectiva (ensayo de alto valor); Thomas, de la participación de las personas y de los grupos en la vida social; Lacroix, sobre las esferas de lo público y lo privado, etc.

En los estudios aún no mencionados, destacamos los de: Savatier (René) sobre el Derecho al servicio de la persona y, sobre todo, estos dos: Economía concertada (planificación a cargo exclusivamente de técnicos, o tecnocracia) y democracia económica (planificación con participación activa y decisiva de los interesados), que ofrece un breve pero acabado cuadro sobre el tema. Y el de Jean Rivero, relativo a las nuevas estructuras políticas, en especial en Francia («la tecnificación del poder aparece como imperativo en una ciudad en la que los datos técnicos condicionan en una larga medida las elecciones políticas»); de ahí el problema de «poder y libertad», en el que se llega a plantear el paso de «la democracia mítica a la democracia real» y se desvela el sofisma de la

representación, que descansa en la creencia de «yo he querido, ya que el hombre que ha querido tiene de mí su investidura»; «la democracia, reducida a la papeleta en la urna, no es más que un espejismo; al menos que la elección sea, no sobre el titular de una seis centésima parte de la voluntad nacional, sino sobre el hombre que va a ejercer la realidad del poder: el Presidente de los Estados Unidos es, de hecho, el elegido del pueblo... Pero la transmutación de la democracia mítica en democracia real supone ante todo: al lado de la representación así rectificada, la participación».

El capítulo final, de conclusiones, constituye un notable programa de política social.

E. BORRAJO