

Recensiones

BLETON, Pierre: *Le capitalisme en pratique*. Ed. Economie et Humanisme. Les Editions Ouvrières. París, 1962; 302 págs.

El profesor Dauphin-Meunier nos recomendó a finales de 1962 la lectura de este libro como el mejor sobre el tema entre los entonces recientes. Aca-so por la espera y el elogio nos defraudó inicialmente. No después.

El enfoque tiene un valor sociológico indudable, pues Bleton parte de una información directa sobre el entrecruzamiento, la concentración e internacionalización de los grupos empresariales, tomado de las Memorias de las Sociedades, de los anuarios, de monografías y otras informaciones más o menos inmediatas, que tienen el valor de confesión de parte. Cree que todo trabajo serio en este terreno debe afincarse en una geografía industrial que renuncia al anonimato.

La primera parte está dedicada a las tres edades de la industria. La industria tradicional (siderurgia) es analizada a través de los quince años de transformaciones que desembocan en la concentración financiera e industrial reciente y en una Corporación manejada por los directivos. En ella se observan unas estructuras tan alejadas del socialismo de Estado como del liberalismo. Tiene sus propias leyes, no siempre coincidentes con el interés general. La mayoría de edad que representa la industria del automóvil tiene unas peculiares características de expansión, que no son independientes, ciertamente, de la urdimbre tejida por los cuatro grandes del ramo, a su vez relacionados en Francia con firmas extranjeras. Estudia luego en las 140 primeras páginas otras ramas industriales como la industria electrodoméstica, y este análisis sirve de enunciado a las consideraciones que siguen.

Al analizar pormenorizadamente el papel de la Banca, nos sorprende con una demostración válida de que la Banca tiene un dominio menor, mucho menor, al que le correspondió en otro tiempo, yendo al presente, y previsiblemente en el futuro, a remolque de aquellos que otrora dependían de ella. No es, como en el pasado, motor o piloto de la economía: «Elle regne mais ne gouverne pas: plaisir n'est pas investir; financer n'est pas gouverner.»

La industria a través de la autofinanciación y de las vías de concentración que Bleton estudia goza de una autonomía y ejerce un poder financiero

extraordinario. El análisis sociológico de la formación de grupos industriales franceses resulta aleccionador (págs. 175 y sig.).

La tercera parte, dedicada a la «técnica del Poder», monda la realidad y exhibe la carne y la táctica de las Sociedades Anónimas. La dispersión del capital, la desigualdad y el absentismo de los accionistas favorece una asunción del Poder por los elementos directivos. Su estudio de la Asamblea, el Consejo y el presidente y las relaciones entre los órganos, la estrategia de los complejos, las pirámides y asociaciones de intereses son resumidos con claridad meridiana.

¿Cuál es la aportación del trabajo? Las ideas, casi nunca nuevas, se traban con fuerte lógica y se asientan en datos gráficos y guarismos. Así se dificulta una discusión meramente verbal.

Después de analizar el papel que corresponde a las grandes familias, al ahorro anónimo, a la Bolsa, concluye afirmando, razonada, casi descriptivamente, que la industria es dueña de sí misma. No obstante, la Sociedad Anónima apenas ha cambiado desde su fórmula de 1867. Por su parte, la Empresa, indefectiblemente fecunda, más libre en el manejo del dinero y el poder que la Sociedad mercantil, contribuye a mantener el mito de un capitalismo basado en la propiedad. Por ello termina Bleton reprochando al capitalismo su falta de sinceridad.

Lo que verdaderamente cuenta para el autor es el sistema de desenvolvimiento del Poder, sistema en el cual las primeras medallas se ganan por concurso, y los grados supremos, por cooptación. El neocapitalismo, híbrido de libre Empresa y «trust» del Estado, no padece una falta de eficacia, sino una filosofía. «La política está en el centro de nuestra organización económica y toda política procede de una ideología. Si alguien se aplica a redefinir la moral y la lógica del sistema encontrará pocas probabilidades de calificar de capitalista la doctrina vigente.» Así termina.

JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ PÁRAMO

CALAN, Pierre de: *Renacimiento de las libertades económicas y sociales*. Editorial Aguilar, Madrid, 1964; 243 págs.

En la obra de Calan hay algo atrayente al principio, que paulatinamente se torna molesto. Luego, hacia el final, pese a sus limitaciones, se comprende su verdadero interés. Constituye una réplica a Bloch-Lainé, de intención doctrinal y constructiva, cuyas ideas nos vemos obligados a compartir, a matizar, y en ocasiones, a oponer reparos más que veniales. Su armazón archi-

tectónico, correcto, lúcido y simple posee algo del «rayonnement de France». Pero el tono de mandoble y simplificación que atraía nuestra sed de claridad se convierte inicialmente en simplismo y confusión. Pierre de Calan y el grupo, cuyas son las meditaciones, exhibe un dominio «casi insolente» de los temas que aborda, define, dilematiza «ex cathedra», y aunque en el prólogo protesta objetividad y niega la defensa de un orden de cosas o el favorecimiento de posiciones conquistadas, en el desarrollo late un orden nuevo, en el que pudieran reaparecer esas posiciones.

Está claro que esta reseña corre el grave riesgo de ser contradictoria porque se enfrenta con un libro que sin proponérselo, acaso con toda honradez, parte de hechos y dogmas que no siempre casan con la doctrina que les sirve de marco e inspiración. Nos encontramos con un estilo vigoroso, convencido, inteligente; con un hombre o un grupo sincero que sabe de qué habla, y lo hace sin erudición, eficaz y constructivamente.

Prepara Calan cuidadosamente el terreno con su juicio del liberalismo (páginas 3 y sig.), desbroza el campo de falsas oposiciones, conciliaciones y evasivas de modo dicotómico, concatenado, pero simple (págs. 12-31), y se propone construir un mundo «por el hombre y para el hombre a través del renacimiento de las libertades».

El laberinto de la Empresa le resulta conocido y lo expone con su vigor —perdónesenos la expresión— «rajante». El problema de la propiedad de las grandes Empresas (pág. 55) ofrece tres caminos a seguir: reanudar el lazo de los accionistas con las Sociedades (pág. 61), someter la propiedad de las Sociedades a una regulación más estricta y organizar el ejercicio colectivo de la propiedad (pág. 65). Uno se pregunta si en rigor son tres o más las soluciones y si varias de entre ellas son disyuntivas o compatibles. Y esto sucede en varias de sus propuestas.

Son interesantes —y mucho—, pero insuficientes sus consideraciones en torno a los asalariados (pág. 68) y a los directivos (pág. 111). Respecto a los primeros, resuelve la reivindicación de seguridad en un empleo a nivel nacional (pág. 82). Después de una serie de precisiones sobre los diversos conceptos de participación (pág. 98), nos habla de las gratificaciones, de la parte del trabajo, del derecho a beneficios, de la autofinanciación y de accionariado (concebido como liberalidad y como remuneración), para concluir con la participación en la esperanza de un porvenir obrero mejor y de una específica codeterminación (pág. 106). La cogestión para Calan es admisible en razón de la responsabilidad empresarial de dar el máximo de oportunidades, responsabilidades e iniciativas unida a la necesidad de llegar a decisiones buenas, participadas, comprendidas, aceptadas y convenientes a todos (véase página 106). Pero la cogestión —nos dice— alemana ha dado resultados me-

dioces (pág. 109) y el problema de la participación en el Poder no se plantea más que en las grandes Empresas (pág. 102), en las cuales resulta aconsejable la codirección, evitando una igualdad aberrante o una ficción contraindicada. De todas formas en algo coincide con Bloch-Lainé: «¿En nombre de qué falsa lógica el hecho de cooperar en determinados aspectos debe suponer la renuncia a reivindicar en otros?»

La obra cobra especial interés «más allá de la Empresa» (pág. 131). Y lo cobra tanto por el acuerdo como por la contradicción que es capaz de suscitar.

Las organizaciones profesionales replantean la cuestión del lugar que corresponde al Estado (pág. 135). Las actividades del Poder más alejadas de la economía (Justicia, Cultura, Defensa, etc.) imponen un condicionamiento económico: apartan renta nacional, encarrilan consumos y conductas, suscitan la creación de monopolios y fuentes de ingreso (pág. 157). El Estado, en consecuencia, está obligado a conocer los principios del sistema en que actúa. Pero conocerlos no implica aceptarlos todos en igual grado. Las libertades efectivas —para Calan— exigen respeto a los condicionamientos insoslayables, saber económico, eficacia de un derecho adaptado a las circunstancias, cambio de orientación psicológica hacia ciertas instituciones, la quiebra entre ellas, y sobre todo, un comportamiento coherente.

Hablando de coherencia —por otra parte, y pese a lo dicho, virtud fundamental de su obra—, tenemos que referirnos a la Empresa pública, respecto a la cual, conforme a un liberalismo de transición, adopta una postura negativa. Si el Estado, afirma, quiere reservarse algún sector de la actividad privada debe darle el carácter de servicio público; la Empresa pública no está sometida a la misma disciplina y a los mismos riesgos; por eso no debe concurrir. La aseveración es lógica, pero se nos antoja inadecuada y filistea en un momento en que las rigideces nacionalizadoras se evitan por la *Transport Act* inglesa de 1962 y por la modificación de la Renfe española de 1964, que adoptan la estructura de Empresa en tan complejos y perdidosos servicios

La planificación no se concibe en una economía libre sino como obra de colaboración de la Sociedad y del Estado (pág. 192). Las responsabilidades del Estado, y por otra parte, las de los diversos estamentos y organizaciones sociales puede discutirse (pág. 194), pero resulta indiscutible que el plan, al pasar de plan de sentido único a plan multifrontal resultará de más compleja elaboración y exigirá perfeccionamiento de los medios y los métodos de acción, menor contemplación del detalle para responsabilizar a las Empresas y a las organizaciones sociales, reservándose el Estado la creación del marco adecuado (pág. 196). Será menester, además, un órgano de arbitraje independiente de los Poderes públicos (pág. 196), una homologación pertinente, con-

fírmelo el Parlamento o sea adoptado por la legislatura (pág. 197). El control del plan exige no sólo el aparato estadístico, sino también la discusión periódica de los resultados comparados con las previsiones y la investigación de las causas de las desviaciones. La vigilancia y la elaboración del plan piden también que las responsabilidades compartidas no impongan unos deberes demasiado pesados (pág. 198). La obligatoriedad del plan, sólo excepcional y parcialmente puede tener fuerza jurídica. La deducción y coherencia del plan ha de compatibilizarse con la economía libre (pág. 200).

Precisamente el tema de la libertad da lugar a un interesante capítulo sobre el porvenir del mundo (pág. 201), en el cual las relaciones con el tercer bloque de países, la investigación del justo equilibrio entre la libertad y la necesidad de reglamentación (a través de la autoridad supranacional, o de autoridad nacional que perfeccione sus instrumentos de control), la conquista de la opinión pública para la libertad tienen un papel decisivo.

La democracia económica como tema del futuro, según Calan (pág. 222) ha de construirse sobre un sistema de principios (propiedad, subsidiariedad, equilibrio, igualdad de oportunidades) con una astronomía de instituciones (Empresa, organización profesional, Poderes públicos y plan) (pág. 224) en un clima de libertad, derecho, verdad y ética (pág. 223), en el cual se pueda acceder a la jefatura económica, a la propiedad, a la cultura y a la prosperidad (pág. 230).

El trabajo remata con una arenga a los jóvenes de su país. El futuro no será producto de una solución o un milagro; el orden, equilibrio inestable, dependerá de la elección que se haga, y para la cual el trabajo del autor pretende ser una ayuda. El cree que entre el mundo organizado por unos miles de técnicos o el que resulte de la elección de millones de hombres transidos por el sentido de la responsabilidad y del propio interés no hay comparación. La segunda alternativa es la correcta.

El libro, en suma, a pesar de las objeciones apuntadas y otras que pudieran sumarse, resulta de sumo interés e imprescindible lectura para cuantos se hallan interesados en la creación de un orden institucional mejor.

JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ PÁRAMO

CAZARD, M. A.: *Les Travailleurs Espagnols en France*. Universidad París. Instituto de Altos Estudios Internacionales, junio 1964; 99 págs.

Parece que lo primero a señalar, en cuanto a este estudio, es el contenido de la Sección I de su Introducción, que podría llevar como título justamente el contrario al del libro del que forma parte; efectivamente, si se

hubiera escrito siglos antes, el tema hubiera sido *Los trabajadores franceses en España*, puesto que, se nos dice, desde finales del siglo X, muy especialmente durante los siglos XVI y XVII, y prolongándose prácticamente el movimiento hasta la guerra de 1914 a 1918, existe una emigración continuada de trabajadores franceses hacia España. Así, Cazard viene a coincidir con las afirmaciones al respecto de Vicens Vives (1), y las ilustra con citas curiosas y de gran autoridad; así, la de Bodino («la mayoría de los trabajadores de España provienen de Francia... en Navarra y Aragón casi todos los vendimiadores, trabajadores del campo, albañiles, carpinteros, carreteros, cordeleros, canteros, guarnicioneros, son franceses»), o la del marqués de Villars (según el cual se estimaba en 70.000 el número de trabajadores de temporada que hacia finales del siglo XVII cada año cruzaba la frontera para trabajar en España).

En su tema propio el libro, aunque honradamente escrito, deja bastante que desear en cuanto a la amplitud de las fuentes manejadas y a la profundidad con que se analizan los problemas. Se pueden encontrar datos más completos en otros documentos (2).

El estudio es, sin embargo, sumamente interesante en algunos puntos concretos, y especialmente en aquellos que versan sobre problemas estrictamente jurídicos; por ejemplo, el estudio comparativo de la condición de los trabajadores españoles en Francia, en materia de Seguridad Social, con arreglo al Derecho común francés y al Derecho internacional, con anterioridad al Convenio general hispano-francés de Seguridad Social de 27 de junio de 1957, y la situación (enormemente mejorada) derivada de este Convenio y de sus Acuerdos complementarios. O el análisis que se hace de los conflictos de leyes en materia también de Seguridad Social y cómo se conjugan, en cuanto a ésta, el principio general de territorialidad con el principio especial de personalidad.

Las consideraciones de tipo sociológico, especialmente referidas a las condiciones de acogida en Francia, son más bien superficiales, si bien es verdad que brevemente se tocan los puntos esenciales, señaladamente el de «los riesgos de la emigración libre» (cap. III, sección II), entendiéndose por tal la

(1) *Historia económica de España*, 3.^a edición, Barcelona, 1964, págs. 29-30; se nos dice textualmente que «si del siglo XI llegamos hasta nosotros, comprobaremos la gran oleada de franceses que cruzan los Pirineos a partir de la segunda mitad del siglo XV. La intensidad del fenómeno culmina a finales del siglo XVI pero prosigue en las centurias posteriores».

(2) Ver los apartados dedicados a la emigración a Francia en Ministerio de Trabajo: *Informe sobre emigración*, Madrid, 1964. No parece, sin embargo, que el autor tuviera ese documento a su disposición.

de los trabajadores que van a Francia sin tener garantizado, previamente a su salida, a través de los Organismos de emigración, la existencia de un empleo amparado por el correspondiente contrato de trabajo.

Como causa fundamental del movimiento migratorio español se da el demográfico: «el crecimiento demográfico es demasiado fuerte respecto de los recursos naturales del país» en cuanto a España, realidad que se combina con la demografía deficitaria de Francia, que si bien ha comenzado a movilizarse suavemente a partir de 1946, lo ha sido desde una población que se había mantenido estacionaria durante medio siglo (habitantes de Francia: 40,6 millones en el censo de 1901; 40,5 millones en el censo de 1946).

La frase final del estudio no puede ser más halagüeña respecto al papel de nuestro país en la comunidad europea: «El porvenir de Europa no se puede construir sin España, al que gracias a la aportación de su mano de obra y a su desarrollo económico en curso ha contribuído ya en parte esencial.»

M. ALONSO OLEA

DELFOSE, Marcel G.: *Racionalización del trabajo: Métodos y tiempos*. Traducción de Alberto Grau Dosaigues y Angel Rifá Tapia. Editorial Hispano-Europea. Barcelona, 1963; 492 págs.

«Esta obra —afirma el autor en el prólogo— está dirigida al personal de las Empresas industriales designado comúnmente con la denominación de «técnicos de organización» o «agentes técnicos» (preparadores de trabajo, analistas de métodos, cronometradores, etc.).

Al escribir esta obra —añade—, nuestra preocupación ha sido, ante todo, el ayudar a los «agentes técnicos» de fabricación, proponiéndoles métodos de trabajo ya experimentados. Por esto, este libro debe ser para ellos un útil práctico de trabajo.»

El texto se divide en ocho extensos capítulos, que se inician con el dedicado al agente técnico de la Empresa, estimando que éste debe ser el especialista experimentado en una técnica determinada, por lo que su lugar debe estar en los servicios técnicos de la dirección de fabricación, si bien debe actuar en todo sitio donde su saber y su ayuda de especialista puedan ser útiles.

En la Empresa industrial se puede resumir así el papel del agente técnico: es un funcional encargado de las tareas de preparación, tanto técnica como administrativa.

En el capítulo segundo se estudian los medios a disposición del agente

técnico, exponiendo, en primer lugar, las posibilidades que ofrecen las representaciones gráficas y el registro cinematográfico. Examinando a continuación los siguientes principios de organización: división del trabajo, especialización, mejora y simplificación, tipificación y normalización, modernización y mecanización.

Las modificaciones proyectadas por la racionalización deben ser aplicadas con precaución y teniendo en cuenta los factores psicológicos. Porque todo cambio efectuado sobre la rutina choca con la resistencia a las ideas nuevas, con el resentimiento a la crítica, el temor a la pérdida del empleo, etc. Toda mejora debe, por tanto, ir precedida de un acercamiento prudente y persuasivo. Este es un punto que el técnico no debe olvidar.

Después se expone la metodología para tratar un problema práctico: antes de abordar la resolución de un problema es necesario definirlo detalladamente y delimitar su campo, y una vez definido, su resolución se desarrolla en tres etapas: observación de los hechos, su examen crítico y la resolución propuesta.

Y finaliza el capítulo con la exposición de unas nociones elementales de Estadística.

El capítulo tercero se ocupa de la preparación técnica, y de las diferentes cuestiones que se desarrollan a lo largo del mismo, merece destacarse el concepto de puesto de trabajo, que se define como un emplazamiento en el taller donde un obrero dispone de medios para la ejecución de una actividad determinada, que contribuye al avance de la fabricación, y está ligada con las otras actividades.

El capítulo siguiente se dedica al estudio de los puestos de trabajo, el que consiste, generalmente, en un análisis de movimientos y de tiempos, complementado con un estudio de los utillajes. A grandes rasgos, se trata de estudiar el método de trabajo. Se supone que la utilidad del puesto y del trabajo que en él se realizan son indiscutibles. En cierto grado, tal estudio puede referirse al emplazamiento del puesto de trabajo y al momento de la ejecución, es decir, al lugar ocupado por la actividad estudiada, en el conjunto del proceso. Mas el estudio de estos dos factores —emplazamiento del puesto e instante de la ejecución—, así como el examen de la utilidad del trabajo se sitúan, preferentemente, en el estudio general del proceso de fabricación.

Del cronometraje se ocupa el capítulo quinto, destacando como objetivos del estudio de tiempos, entre otros, los siguientes: el análisis de los modos de ejecución en la puesta en marcha de nuevas fabricaciones, o con ocasión de mejoras; la fijación de las tareas horarias, la repartición equitativa de las tareas entre los obreros, la previsión de los efectivos de personal, la determi-

nación de la utilización de las máquinas, la fijación del número de máquinas, y por consiguiente, su implantación (distribución en planta); el control de la producción, el cálculo de los precios de coste, el establecimiento de bases tipo (tiempos elementales) para la estimación y cálculo de tiempos y la previsión de los tiempos de ejecución.

En el capítulo sexto se examinan los manuales de tiempos y los sistemas de tiempos predeterminados W. F. y los sistemas de tiempo predeterminados M. T. M., con lo que se proporciona una visión bastante amplia de un tema tan interesante.

La calificación del trabajo se estudia en el capítulo sexto, poniendo de relieve que su objetivo consiste en establecer una jerarquía lógica y razonada de las tareas, determinando el valor relativo de cada una de ellas. Además, una consecuencia esencial es el obtener una jerarquía válida de los salarios.

Por otra parte, el estudio detallado del trabajo ejecutado en un puesto permite definir —con relación a normas a o un baremo preestablecido— las exigencias del puesto. En definitiva, la calificación es necesaria para el estudio del hombre frente al trabajo.

Y por último, el capítulo séptimo se dedica al examen del análisis del trabajo mediante la observación por muestreo.

En definitiva, la obra comentada tiene un indudable interés, tanto por la claridad de expresión como por la profundidad de su contenido.

J. CARRASCO BELINCHÓN

LINCOLN, John A.: *Journey to Coercion; From Tolpuddle to Rookes v. Barnard*, prólogo de sir Lincoln Evans. Institute of Economic Affairs. Londres, 1964; 78 págs.

Rookes *versus* Barnard, por la conmoción que ha causado, lleva el camino de unirse a Quinn *versus* Leathem, a Taff Vale Rly. Co. *versus* Amalgamated Soc. of Rly. Servants y a Osborne *versus* Amalgamated Soc. of Rly. Servants, como decisión judicial que marcará un hito en la historia del sindicalismo británico.

Esquemáticamente expuesto el caso (1), la Cámara de los Lores se enfrentó con el siguiente supuesto de hecho:

Un trabajador fué despedido por su empresario al haber sido amenazado

(1) El texto completo de la sentencia en *Weekly Law Reports*, núm. 7, febrero 1964, páginas 269 a 338.

RECENSIONES

éste por una huelga por un Sindicato si no lo hacía así. El trabajador en cuestión había sido miembro del Sindicato, había dejado de serlo y se negaba a volver a serlo. La decisión, revocando la del Tribunal de apelación (y confirmando con esta revocación la decisión de primera instancia, que a su vez, había sido revocada en la apelación), declaró que el Sindicato había cometido un acto ilícito civil, del que era responsable, debiendo la correspondiente indemnización de daños y perjuicios al trabajador despedido.

La Sección 5,3 de la ley de Conflictos de trabajo de 1906 (2) define como conflicto de trabajo (*Trade Dispute*) «cualquier conflicto entre empresarios y trabajadores, o entre trabajadores, relativo al trabajo o a la cesación en el trabajo, o a los términos y condiciones de trabajo de cualquier persona». Los actos realizados en ejecución de un acuerdo o combinación entre dos o más personas no generan responsabilidad, a tenor de la Sección 1 de la propia Ley, «si están realizados en vista o como parte de un conflicto de trabajo, a menos que la generaran sin tal acuerdo o combinación». Tampoco un determinado acto de una persona, a tenor de la Sección 3 de la Ley, «si realizado en vista o como parte de un conflicto de trabajo» genera responsabilidad de ningún género «por la sola razón de que mediante él se induzca a otra persona a romper su contrato de trabajo, o mediante él se interfiera la ocupación, negocios o trabajo de otra persona, o mediante él se interfiera el derecho de otra persona a disponer como le plazca de su capital o de su trabajo».

Con este juego de normas parecería que el amenazar el Sindicato con una huelga a un empresario si éste no despedía a un determinado trabajador que se negaba a afiliarse al Sindicato en cuestión, parecería, digo, que se trata de un acto o actividad de los que no generan responsabilidad. Y sin embargo, como se ha dicho, la Cámara de los Lores ha llegado a la decisión contraria, en virtud de una serie de razonamientos jurídicos sutiles y complejos, el fundamental de los cuales es el de que la Ley dice que estos actos no generan responsabilidad «por la sola razón» de que mediante ellos se induzca a otra persona a romper su contrato de trabajo, etc.; pero si lo generan, a esta razón se acumulan otras, sustancialmente en el caso de autos la existencia de una intimidación que, además, generaría responsabilidad, aunque fuera cometida por una persona aislada.

Si la decisión ha conmocionado la realidad sindical británica es porque en la misma va envuelto un ataque frontal al sistema de *closed shop*, conforme al cual la afiliación a un determinado Sindicato puede exigirse como condición del contrato de trabajo. Pues, lógicamente, si un despido impues-

(2) Su texto en mis *Leyes Sindicales Británicas*, Madrid, 1961, págs. 71 y sigs.

RECENSIONES

to por el Sindicato a un empresario por no afiliación de un trabajador, genera en favor del despedido y a cargo del Sindicato, el derecho a la indemnización de daños y perjuicios, es evidente que se está sentando el principio de la ilicitud civil y de la culpa extracontractual derivada de todo pacto, convenio, acto o conducta que fuerce a la afiliación sindical como condición del contrato de trabajo.

Tanto más ha sorprendido la decisión cuanto que los Sindicatos británicos han creído durante mucho tiempo que, efectivamente, tenían tal derecho, o cuando menos, que sus actividades de hecho en tal sentido no generaban responsabilidades civiles a su costa, al entrar dentro de las cláusulas genéricas de irresponsabilidad, mencionadas al principio, y contenidas en la *Trade Disputes Act* de 1906, en base a las cuales había llegado a decirse, utilizando el aforismo antes referido a la Corona, *Unions can do no wrong*. La doctrina, por lo demás, en términos generales, compartía su opinión (3).

El ensayo que se comenta defiende enérgicamente la sentencia y ataca con la misma energía las tesis sindicales contra la misma; el «camino hacia la coerción», a que se refiere el título, es, a juicio del autor, la trayectoria seguida por los Sindicatos, que ha podido venir a parar a una situación en virtud de la cual pudiera conmocionar una sentencia que, se dice, a la postre no hace sino defender principios de libertad individual que están en la misma esencia del *Common Law*. No es un libro objetivo, sino apasionado y con un claro prejuicio en la defensa de una tesis; esto no hace menos útil su lectura, siempre que se haga con esta prevención, que hay que referirla no sólo al comentario del caso *Rookes versus Barnard*, sino a la breve historia sindical que precede a aquél, y mucho más al análisis, que también se hace en el libro, y sin encaje sistemático demasiado claro en el mismo, de la cotización a los fondos políticos de los Sindicatos (léase del partido laborista). Lo que queda por ver es si la decisión de los lores se incorporará definitivamente al *Common Law* u originará una reacción legislativa contraria. Será interesante observar la reacción del partido laborista, hoy en el Poder, al respecto (4).

M. ALONSO OLEA

(3) Ver, por todos, J. L. GAYLER: *Industrial Law*, Londres, 1955, pág. 153.

(4) Esta reacción ha sido fulminante; después de escrita esta reseña hemos conocido la presentación en los Comunes de un proyecto de ley «para evitar el ejercicio de acciones de responsabilidad civil o indemnización, derivadas de determinados actos realizados en vista o formando parte de conflictos de trabajo». El proyecto va recta y derechamente contra la doctrina de *Rookes versus Barnard*.

MCKLOSKEY, Herbert, y TURNER, John E.: *La dictadura soviética*. Ediciones Morata. Madrid, s. f., dos volúmenes. (Vol. I: «Del imperio al bolchevismo», 340 + XIX págs.; Vol. II: «Del bolchevismo al imperialismo», 412 + XII págs.)

La Editorial Morata ha traducido, en una cuidada versión castellana de Gerardo Lagüens, la obra, bastante conocida, de McKlosky y Turner, que había publicado McGraw-Hill.

La obra se desarrolla a lo largo de dos volúmenes, titulado el primero «Del imperio al bolchevismo» y el segundo «Del bolchevismo al imperialismo». El título de cada uno de estos dos volúmenes no refleja exactamente su contenido. En realidad, el volumen primero contiene la historia del actual régimen soviético, comenzando por una exposición general, a la que se dedica toda la parte primera de este primer volumen, sobre la ideología marxista, el legado ruso, el bolchevismo y la herencia revolucionaria, que constituyen los tres soportes históricos sobre los que después va a proyectarse la revolución soviética. En la parte segunda de este primer volumen se examinan, siguiendo un cuidado método histórico, la Era de Lenin, una vez realizada la conquista del Poder por el partido comunista; la primera lucha por la sucesión, esto es, la llegada de Stalin; la Era de Stalin y la Era poststaliniana, llegando hasta los primeros años del gobierno de Krushchev. La parte tercera de este primer volumen se ocupa del partido comunista en la dictadura soviética, y en realidad, por su contenido, forma más bien parte del segundo volumen, dedicado todo él, lo mismo que esta tercera parte del primero, a exponer no ya la historia del régimen soviético, sino la organización y estructura actuales de sus principales piezas: el partido comunista (parte 3.^a del volumen 1.^o), el Estado soviético (parte 4.^a), la sociedad soviética (parte 5.^a). Estas dos últimas partes, junto con un par de apéndices en los que se examinan los puntos del partido comunista de la Unión Soviética y la Constitución de la U. R. S. S., integran el segundo tomo de la obra.

La obra es una muy buena introducción al estudio de los problemas rusos. Sin duda, el especialista no encontrará en ella un tratamiento absolutamente exhaustivo de los problemas que puedan preocuparle; pero quien tenga por estos temas alguna curiosidad, incluso aunque su curiosidad sea más que mediana y quiera hacerse con una sólida base de partida de carácter general sobre la que después montar estudios ya especializados —únicos que caben a partir del abundante bagaje que esta obra procura—, encontrará en ella material más que suficiente.

Probablemente, y sin pretensiones de agotar los aciertos de la obra que

comento, se encuentran en ella consideraciones que no es fácil hallar en obras incluso con pretensiones de especialización. La actitud, por ejemplo, de Lenin, respecto a los soviets y la inicial oposición entre bolchevismo y soviets, es tema pocas veces examinado. El papel de los Sindicatos en la economía y en la sociedad soviética es también otro tema tratado con brevedad, pero con indudable precisión. Todas las andanzas habidas en torno a la sucesión de Lenin también son objeto de un tratamiento, si no exhaustivo, al menos concreto y claro. El problema que siempre preocupó al propio Lenin, de saber cómo relacionar la democracia con el régimen comunista, y cómo, en definitiva, lo que tenía que llegar para él, en cuanto grupo que se adueña del Poder, llegó, efectivamente, esto es, el dilema entre la democracia pragmática de que inicialmente se ufanaba el partido y el régimen autoritario que de hecho se vió obligado a implantar, es asimismo tratado con una envidiable precisión. A la vista de los hechos, los autores vienen a mostrarnos, con toda concisión y con un agudo realismo, cómo en definitiva la opción de Lenin sólo podía resolverse en la forma que históricamente se resolvió, si quería, como indudablemente debía querer, la continuidad del régimen por él establecido.

La parte descriptiva de esta obra es sumamente clara, y a diferencia de lo que suele ocurrir en muchas obras similares, que hacen una exposición lo suficientemente confusa para que sea imposible, a partir de ellas, establecer organigramas claros de la organización soviética, ésta consigue dar una visión clara y detallada de la estructura actual de las piezas básicas del Estado y de la sociedad soviéticas.

Es muy de agradecer, al autor y al traductor, el copioso bagaje informativo que figura a pie de página. Cada una de las afirmaciones contenidas en el texto son avaladas por una nutrida información bibliográfica, que tranquiliza totalmente al espíritu más exigente en esta materia.

En definitiva, si el verdadero especialista no encontrará muchas novedades en esta obra, quien no lo sea tendrá, en setecientas páginas de fácil lectura, una base magnífica para conocer la historia y la organización actual del Estado soviético.

FEDERICO RODRÍGUEZ

MURILLO FERROL, Francisco: *Estudios de sociología política*. Colección de Ciencias Sociales. Editorial Tecnos. Madrid, 1963; 365 págs.

Presenta el profesor de Granada una ambiciosa obra, en la que trata de los distintos problemas que al estudioso de la sociología se le presentan en el quehacer de los pueblos. Estudia la realidad de los hechos políticos desde un punto de vista sociológico más que ético, analizando los datos que ha tenido a su alcance y adentrándose por el amplio panorama de una realidad histórica, hasta ahora poco estudiada, desde el puro campo de la sociología positiva, en donde, a nuestro juicio, se da una de las mayores virtudes de la obra que analizamos.

Divide el libro en una introducción y ocho capítulos. En la primera deslinda el problema, fijando el enfoque positivo de la realidad política, distinguiendo entre política como actitud respecto a un problema, como cauce de acción adoptada por un Gobierno, partido o asociación, y política como táctica en el juego de las fuerzas sociales, que en su expresión extrema puede conducir a una decisión vinculante, incluso para los partidarios de otra postura, reflejada esta distinción en la terminología anglosajona por los vocablos «Policy» y «Politics», señalando que el sociólogo tiene que tener en cuenta su propia limitación y los prejuicios que pesan en su ánimo.

En el primer capítulo se enfrenta con el comportamiento político y la socialización, señalando la importancia alcanzada en estos últimos tiempos por el enfoque del comportamiento político, distinguiendo entre el comportamiento normativo de Maquiavelo y el enfoque actual. Nos dice que la sociología es la interiorización por el individuo de los «rôles» o papeles sociales; analiza las variables de la conducta humana, partiendo del síndrome de Parsais, denunciando el fenómeno de los países más desarrollados, donde las masas se han mostrado «agresivamente desinteresadas» de los acontecimientos políticos. De este capítulo, una de las temáticas más interesantes es el análisis de la participación política en España.

En el segundo analiza la opinión pública, las diversas doctrinas que se han ocupado de ella y los estudios-norma sobre esta materia. Es interesantísima la referencia a la opinión pública en España, principalmente en los años de la segunda República.

El autor señala el hecho de la polarización de las fuerzas políticas en dos bandos extremos, con un centro ficticio, denunciando la pérdida de matización de la opinión pública española en aquellos años, ya que para la izquierda las derechas representaban el «fascismo», y para las derechas las izquierdas el «comunismo».

En el capítulo tercero se plantea el cambio social con sus supuestos, direcciones, etc.; comprueba, como sociólogo, el cambio de los factores. Muy buena es la distinción de los conflictos, en ideológico, por escasez de bienes, y biológico, que realiza en el cuarto capítulo, en el cual también señala las causas de las revoluciones, que, a su juicio, son: intervención exterior, existencia de minorías de agitación eficaces, fuentes económicas apropiadas para sufragar el costo de aquéllas y debilidad de las fuerzas conservadoras del orden existentes.

En el quinto distingue entre poder y autoridad, efectividad y legitimidad, poder y obediencia.

La burocracia es tratada en el sexto, centrandó su atención en la técnica moderna, principalmente en Bendix y Eltor Mayo, deteniéndose en un cuidadoso estudio sobre el problema de la burocracia en España, distinguiendo por provincias.

En el capítulo séptimo plantea la organización política en el ámbito nacional, estudiando, de una parte, la conciencia nacional y los nacionalismos a través de la Historia en los distintos pueblos: el fenómeno del regionalismo, que actualmente es distinto del localismo antiguo, y la evolución.

En el último capítulo plantea el tan debatido problema de las grupos de presión. Analiza el interés público, según los dictados de la doctrina social católica, y señala la existencia en España de ellos, aunque no se atreve a definir como tales a diversas «asociaciones más o menos coherentes».

Para nosotros, la obra del profesor Murillo representa un gran paso para el estudio de la ciencia sociológica, a la vez que un gran esfuerzo para esclarecer el panorama de la realidad política desde la Universidad española.

JOSÉ SERRANO CARVAJAL

PAULSEN, H. Constantino: *Löhne und Preise in der Vollbeschäftigung*. Athenäum Verlag. Frankfurt am Main, 1962; 92 págs.

Precios y salarios en pleno empleo. Su autor es el presidente de la Federación Alemana de Asociaciones de Empresarios, y con tal carácter escribe estas páginas. No es, pues, con afán de investigar, sino para orientar y aclarar malentendidos, dando consejos acerca de lo que en el campo de los precios y de los salarios debe y no debe hacerse. El libro expone los principios de la política de salarios de las Asociaciones de empresarios; pasa análisis crítico de los hechos y los argumentos con que los Sindicatos de trabajado-

res defienden su política de salarios y termina haciendo, desde su punto de vista unas reflexiones constructivas.

Desde que hemos aprendido que el motor de la coyuntura en una economía de mercado libre se puede mantener con todo equilibrio, muy revolucionado, se ha entrado en un período permanente de pleno empleo, en el que ha desaparecido el antiguo y general temor del paro, pero como no se puede ser feliz del todo, en los países de pleno empleo se produce también un continuo descenso del valor del dinero, en unos sitios rápido, en otros más lento, y el fenómeno se produce en esta economía (que se encuentra continuado en el símil del motor, recalentada), acompañado de un aumento constante de los precios y de los salarios, muy íntimamente ligados a este proceso de desvalorización.

En el pleno empleo el salario tiene una gran importancia, de tal forma que por su influencia en los costos y la amplitud del poder de compra hace que los precios se hagan extraordinariamente sensibles a las reacciones de los salarios.

Salarios y productividad han de ir ligados en sus movimientos, pero los precios, efectivamente, en una economía de mercado, no dependen tanto de los costes, sino sobre todo del desarrollo de la oferta y la demanda.

En la República Federal hay que pensar, cuando se produce un aumento de salarios, que ello supone aumentar el poder de consumo en más de 100 Mrd de marcos, y que terminará pronto en movimientos análogos de crecimiento del poder de compra; será difícil evitar la subida general de precios si el fenómeno no va acompañado de un aumento en la producción de bienes, y si esto no se produce, se caminará rápido hacia la inflación.

Pero para el presidente de la Federación empresarial alemana no se debe hablar únicamente de la relación un tanto rígida entre salarios y productividad; hay que coordinar también los salarios con una política económica de dinero: financiera de crédito, con las inversiones, con la política social, etcétera.

Cuando se concluyen convenios colectivos en unos sectores de la economía se observa, por la interdependencia de los salarios, que los trabajadores que no han sido afectados pronto quedan incluidos dentro de este desarrollo salarial por encima de la conclusión de los convenios.

La Federación empresarial alemana contempla con admiración el ejemplo que da Holanda en su política salarial. La «explotación» de las relaciones de poder en el mercado del empleo durante el pleno empleo traerá, más que beneficios, perjuicios para los trabajadores y para los que ahorran. Las posiciones de poder deben abandonarse por «razonamientos» económicos, pero los trabajadores, poniendo las «cartas boca arriba», se quejan de una Em-

presa que no está lo suficientemente abierta para conocer su situación económica. A empresarios y trabajadores les ha de costar ponerse de acuerdo para objetivizar su política de salarios y no apoyarla en situaciones especiales, analizando solamente balances de algunas Empresas particulares, olvidando la economía «general»; se tiene que acudir a los datos oficiales de las Oficinas de Estadística, hay que escuchar los informes de los Institutos Económicos sobre temas como el de la reducción de jornada, etcétera, como medios eficaces para objetivizar el lenguaje salarial.

Y no olvidemos, dice Paulssen, pensar en la conveniencia de lo que se ha propuesto en más de una ocasión en los últimos años: la creación de un Colegio neutral de árbitros colocado en la cumbre de nuestra economía.

Los primeros en introducir retoques en el campo —tal vez «ruedo» en este caso— de la economía de mercado libre para que no sea tan mercado libre —al menos en el empleo— parece ser que son en este momento los miembros de la Federación Alemana de Asociaciones de Empresarios, al menos así lo deja traslucir su presidente.

HÉCTOR MARAVALL CASESNOVES

PAYET, Maurice: *La integración del trabajador en la Empresa*. Versión castellana de María Antonia Pelauzy. Ediciones Ariel. Barcelona, 1964; 319 páginas.

El libro que presentamos peca tal vez de demasiado ingenuo a la hora de propugnar soluciones —afirma el profesor Alonso García en el prólogo—. Es, diríamos, una obra idílica. Sin que esta adjetivación entrañe un sentido de minivaloración. Queremos, más bien, indicar con ello el buen sentido, el inmejorable deseo que ha presidido positivamente en el momento de enfocar los problemas y a la hora de brindar las diversas posibles soluciones ofrecidas por el Derecho e incluso por la experiencia de la materia. En definitiva, en gran número de ocasiones, lo que encierra un definitivo valor es el conocer el desarrollo práctico de las diferentes situaciones y poder de esta manera ponderar el sentido de cada una de las realidades, tal y como éstas se muestran a consideración a través del camino seguido por quienes se decidieron a convertirlas en norma de conducta. En una materia como la relativa a la intervención del trabajador en la Empresa, la diferencia de criterios y pareceres, la significación polémica de las actitudes, no tiene más remedio que mostrarse como algo inevitable. Pero la objetividad está no sólo en descubrir, sino en hacerlo con una carga formativa que deje traslucir

claramente la abundante documentación con que se opera, la honda reflexión con que se procede y el nítido estilo con que se expone.

La obra que reseñamos consta de una introducción, dos partes, una conclusión y un apéndice, debido al profesor Alonso García, sobre el Ordenamiento positivo español respecto a la integración del trabajador en la Empresa.

En la primera parte el autor estudia las premisas (que definen la Empresa, nueva cédula económica, y al trabajador, según aparece en este nuevo medio) y las condiciones de integración del trabajador en la Empresa.

Se comienza con el examen de la Empresa desde tres puntos de vista distintos. En primer lugar, se exponen los elementos históricos; en segundo lugar, se consideran los aspectos geográfico y social —la Empresa en su marco geográfico y la Empresa en su marco social—, y en último término se analiza la Empresa como sistema económico —finalidad financiera y finalidad técnica— y como sistema social —finalidad humana—.

A continuación se estudia el trabajador desde cuatro aspectos capitales: fisiológico, psicológico, social e individual.

Y finaliza esta primera parte con el examen de la adaptación de la Empresa al trabajador —adecuación de la organización y de la remuneración— y del trabajador a la Empresa.

En la segunda parte se examinan las formas y los límites de la integración del trabajador en la Empresa.

Para lo cual se comienza exponiendo las formas de integración individual del trabajador debidas únicamente a la iniciativa del empresario. Así, se examina el paternalismo, el ejercicio del mando, la descentralización de las responsabilidades y los límites de estas formas de integración.

A continuación se exponen las formas de integración que implican participación colectiva de los trabajadores en la gestión de la Empresa, afirmando que los diferentes grados de participación comprenden desde la información a la cogestión. Y se destaca cómo esta participación sufre un cierto número de limitaciones: dificultades de diálogo, estructura capitalista de la Empresa y no participación en los resultados como obstáculos principales.

Acto seguido se examinan las formas de integración que suponen una participación colectiva de los trabajadores en la productividad y en los resultados de la Empresa.

Estas fórmulas, aunque resulten insuficientes, representan una cierta superación de la condición de asalariado, en la medida en que el empresario comparte el plus de beneficio obtenido con el esfuerzo de los trabajadores.

Más tarde se exponen las formas de integración que implican una par-

ticipación de los trabajadores en el capital de la Empresa y en sus atributos: el poder y el beneficio.

Todas estas formas parten del mismo principio: hacer participar al trabajador en el capital, pero empleando medios diversos que van desde la propiedad de acciones o accionariado obrero hasta la verdadera asociación del capital con el trabajo, forma ésta que afecta ya a la misma estructura de la Empresa.

Y por último, se exponen las formas de integración de los trabajadores en las Empresas de estructura no capitalista, examinando, en primer lugar, la Cooperativa obrera; en segundo lugar, las Empresas públicas; en tercer término, la Empresa soviética; en cuarto término, la experiencia de los Consejos obreros en Polonia y Yugoslavia, y en último lugar, la experiencia Boimondau, de comunidad de trabajo.

Y en la conclusión se sintetizan los puntos de vista del autor, que vamos a procurar ofrecer brevemente.

De lo que en realidad se trata es de instaurar en el seno de las colectividades de trabajo un orden humano nuevo que determine las condiciones de integración individual mediante un proceso que, al adaptar a la Empresa en forma recíproca al trabajo, dé forma colectiva a esta integración, con la reforma de métodos y estructuras que permita al trabajador disponer de medios adecuados para llegar a constituir una institución verdaderamente comunitaria.

Ahora bien: el hecho es que la Empresa no sólo se ha insertado fuertemente en la sociedad, sino que se trata de imprimir a ésta, cada vez más acentuadamente, los caracteres que la nueva civilización industrial impone. Al mismo tiempo irradia en su medio ambiente unas influencias que lo modifican, y de este modo contribuye a configurar las nuevas estructuras. Viene a ser para la sociedad un verdadero laboratorio, cuando, en un principio, no era más que un medio de enriquecimiento o bien, como en el caso de los comunistas, de afirmar una potencia económica.

Por otra parte, la actual evolución de la Empresa está caracterizada por estos dos rasgos distintos: la decadencia del propietario —que ya no es dueño absoluto de la Empresa; que el control de ésta ha pasado a las fuerzas económicas, y que la misma está sujeta, además, a controles externos— y la promoción de los asalariados, que ha hecho que la Empresa viva un ambiente nuevo, creado mediante el empleo de cuantos procedimientos se conocen con el nombre de relaciones humanas, públicas e industriales. Por ese camino se llegó a plantear el problema de la democratización de la Empresa: el hombre, moralmente reintegrado a la unidad básica, reivindicó sus

responsabilidades, y la colectividad de trabajo, perdido su carácter proletario, reclamó su parte en la gestión de la comunidad.

Por último, como las cuatro dependencias fundamentales del hombre con respecto a su trabajo —dependencia del hombre con respecto al trabajo, dependencia del trabajador con respecto al mando, dependencia del trabajador con respecto a los grupos internos de la Empresa y dependencia de los trabajadores con respecto a su vida social externa a la Empresa— se dan en todos los regímenes, con independencia de las cuestiones de estructura, no podrán ser superadas ni reducidas más que con una nueva evolución social que sea capaz de resolver los verdaderos problemas psicosociales relativos a las condiciones del humano trabajo.

Es nuestro parecer que incumbe a las «élites» de la generación actual crear las necesarias condiciones para que esta liberación del trabajador se produzca mediante una economía, una psicología, un derecho; en dos palabras, una cultura y una civilización, al servicio del hombre, considerado no sólo en su aspecto laboral, sino en la entera plenitud de su vida.

En definitiva, el trabajador alcanzará una dimensión humana mayor al sentirse dueño de sí mismo y de su propio destino, si bien integrado en un complejo de instituciones múltiples, en las que habrá de asumir responsabilidades, para ganar su vida, pero al mismo tiempo, para cultivarse y formarse atendiendo a sus necesidades más elevadas: la de cooperación con sus semejantes y la del disfrute de las creaciones artísticas.

Y se cierra la obra en su versión castellana, como anticipamos, con un breve, pero sumamente interesante estudio del profesor Alonso García, en el que se analiza el ordenamiento positivo español en este campo, con lo cual se brinda al lector la posibilidad de comparar la realidad con las teorías y experiencias expuestas anteriormente.

J. CARRASCO BELINCHÓN

SMURAGLIA, Carlo: *Il comportamento concludente nel rapporto di lavoro*.
Dott. A. Giuffrè, Editores. Milán, 1963; 157 págs.

Son numerosos los casos que presenta el Derecho del Trabajo en que a un determinado comportamiento de las partes de la relación laboral se atribuye efectos jurídicos, considerándolo como manifestación de voluntad. Basta, al efecto, considerar los casos típicos en que el trabajador se adhiere tácitamente al Reglamento de Régimen interior, en que acepta tácitamente unas particulares condiciones contractuales, en que se somete tácitamente a mo-

modificaciones unilaterales del empresario, etc., o bien los casos en que el empresario se obliga a conceder mejoras voluntarias a causa de la repetición de éstas, en que consiente tácitamente la realización de trabajos extraordinarios, etcétera. En todos estos supuestos, citados a título de ejemplo, y en otros muchos más que cabría enumerar, el comportamiento de los sujetos de la relación laboral conduce a unos efectos jurídicos, posiblemente no perseguidos por los mismos. Piénsese el caso del trabajador que continúa prestando su trabajo aun después de modificación unilateral lesiva por parte del empresario a causa del temor a perder el empleo. ¿Puede considerarse aceptación tácita de las nuevas condiciones el hecho de continuar prestando su trabajo?

En tales supuestos, punto inicial de partida ha de ser la distinción operada sobre el comportamiento en cuanto a su interpretación y en cuanto a la atribución de efectos jurídicos. Es decir, realizado el comportamiento, en primer lugar ha de interpretarse, indagando si con él se manifiesta una determinada voluntad, y en segundo lugar, a results de la conclusión interpretativa, cabrá o no atribuir a aquél los subsiguientes efectos jurídicos.

A esta problemática consagra el profesor Smuraglia la presente monografía. Dividida en dos partes principales, se dedica la primera de ellas a la configuración jurídica general del comportamiento concluyente en el Derecho común, para aplicar en la segunda parte dicha configuración a los casos particulares de la relación laboral.

El comportamiento concluyente es «cualquier comportamiento negocial, del cual —por vía de interpretación, y teniendo en cuenta el complejo de circunstancias en el que se ha actuado— puede obtenerse de modo seguro una conclusión unívoca acerca del significado objetivo del negocio». Son requisitos necesarios para calificar de concluyente a un comportamiento, el ser unívoco, el ser incompatible con otros hechos diversos y contrarios, la valoración del mismo sobre presupuestos objetivos y la relación necesaria que ha de existir entre comportamiento y conclusión del negocio. En cambio, no es necesario que el sujeto persiga un resultado jurídico, sino que basta con pretender un fin práctico y un resultado económico-social; ni tampoco es necesario que el comportamiento sea realizado a título de manifestación de voluntad, puesto que su valor no se funda sobre la convicción interna del sujeto, sino mejor sobre la idoneidad del comportamiento para producir efectos jurídicos.

De otra parte, el comportamiento concluyente requiere interpretación, entendida como operación lógica que contribuye a determinar el significado del comportamiento. Consecuentemente, no se puede considerar tal el comportamiento cuya valoración jurídica se halla predeterminada por la Ley, como

ocurre en los supuestos de tácita reconducción del contrato de trabajo a tiempo determinado. La operación interpretativa ha de verificarse según los cauces y con sometimiento a los cánones siguientes: a) Refiriendo el comportamiento al esquema normativo en que opera aquél. b) Indagando el elemento psicológico del comportamiento en relación a principios de responsabilidad y buena fe. c) Completando la indagación subjetiva con las circunstancias objetivas y comparándola con la voluntad abstracta que socialmente corresponde a aquel comportamiento; y d) Valorando la conclusión en base a un juicio complejo, fundado sobre principios de univocidad, coherencia, no contradicción y seguridad de las relaciones jurídicas.

Pues bien; trazado este esquema general configurado por el Derecho común, pasa el autor en la segunda parte de la obra a aplicarlo a las peculiares manifestaciones en que aparece en el Derecho laboral. Ante todo, observa agudamente el autor la pugna que se da en la interpretación de un comportamiento concluyente entre dos principios: el de tutela del trabajador, que exige la interpretación más beneficiosa posible a éste, y el principio más general de la seguridad en el tráfico jurídico, que requiere una certidumbre en el desarrollo de la relación jurídica. La adecuada ponderación de uno y otro principio en los comportamientos concluyentes que pueden darse en la relación laboral exige la apreciación valorativa de cada caso concreto.

Al efecto, se estudian las más importantes manifestaciones de comportamiento concluyente en las tres fases fundamentales de la relación laboral: fase constitutiva, fase de desarrollo y fase extintiva.

A) En la *fase constitutiva* de la relación laboral, el consentimiento puede ser manifestado por medio de actos concluyentes; así, en la llamada prestación laboral de hecho el comportamiento concluyente se halla en la tolerancia de la prestación laboral, que equivale al consentimiento que perfecciona la relación laboral.

B) En la *fase de desarrollo* destaca el autor como manifestaciones principales de tal comportamiento:

1. La adhesión tácita a un convenio colectivo por la aplicación constante de éste por el empresario o por la repetida inserción de sus cláusulas en los contratos individuales.
2. La continuidad y habitualidad de gratificaciones e indemnizaciones que, sin ser obligatorias, pasan a serlo como complemento de la retribución.
3. La prolongación del horario normal de trabajo tácitamente consentido por el empresario.
4. Para el autor, la renuncia puede ser manifestada mediante actos concluyentes, si bien deben extremarse las garantías de univocidad y no contradicción.

En cambio, no constituyen comportamientos concluyentes en la fase de desarrollo de la relación laboral:

1. Las modificaciones unilaterales de la relación de trabajo por parte del empresario, ya que del sometimiento del trabajador a las mismas no puede desprenderse unívocamente la aceptación de éste.

2. Por la misma razón, tampoco puede considerarse comportamiento concluyente que manifiesta la voluntad negocial la percepción de hecho de una determinada retribución, ni aun siquiera en el caso en que haya mediado recibo, carta de pago o finiquito.

C) Por último, en la fase extintiva de la relación laboral destaca el autor como posibles casos de comportamiento concluyente:

1. La rescisión de la relación de trabajo puede hacerse por actos concluyentes, toda vez que no existen disposiciones específicas sobre la forma de la rescisión, mas por la importancia de las consecuencias a que da lugar, debe extremarse el rigor en la apreciación del comportamiento concluyente.

2. Por la misma razón y con la misma rigurosa apreciación ha de entenderse válido el despido formalizado por actos concluyentes.

3. Más difícil resulta precisar si la prolongada ausencia del trabajador constituye comportamiento concluyente que manifiesta voluntad de abandono del trabajo.

4. Por último, la interrupción de la prestación laboral a consecuencia de la comunicación del despido no puede significar la aceptación de la procedencia del despido ni la renuncia a la conservación del empleo.

En suma, constituye la monografía del profesor Smuraglia una importante obra, rica en contenido, con gran profusión de notas bibliográficas y dotada de una muy coherente sistemática. Ahora bien: su interés para el laborista español corresponde mejor a un deseo de erudición que a una posible aplicación práctica de su contenido, dado que algunos de los considerados por el autor comportamientos concluyentes no son tales en el Derecho laboral español (adhesión tácita por el empresario a un convenio colectivo, la renuncia sobreentendida, el despido tácito, etc.).

JOSÉ MANUEL ALMANSA PASTOR

