

INSTITUTO NACIONAL DE PREVISIÓN:
Jurisprudencia del Régimen Obligatorio de Subsidios Familiares, 2.^a ed.,
564 págs. Madrid, 1950.

Damos cuenta de haberse publicado esta segunda edición, que con respecto a la primera tiene la inmensa ventaja de ofrecernos en un solo volumen, perfectamente clasificadas, todas las Resoluciones dictadas hasta el 31 de diciembre de 1949 por la Dirección General de Previsión, en las distintas Ramas del Régimen Obligatorio de Subsidios Familiares. En él, asimismo, se inserta la relación de Entidades a las que por la Delegación Nacional de Sindicatos se ha concedido, total o parcialmente, exención en el abono de la cuota sindical. Tres cuidados índices—general de materias, cronológico y alfabético—facilitan extraordinariamente el manejo de esta utilísima recopilación.—M. U. R.

LEGER, Charles: *La démocratie industrielle et les Comités d'entreprise en Suède*. Librairie Armand Colin. Cahiers de la Fondation nationale des Sciences Politiques. París, 1950, 227 páginas.

La idea de democracia económica, concebida como puro trasplante o transmigración de la democracia política, nos parece tan peregrina como engañosa. Es igual que si se hablara de democracia sanitaria, democracia hospitalaria o docente. El espectáculo de una clínica o un hospital goberna-

do por los pacientes, así como el de una Universidad regida por los escolares, estaría muy bien para llevarlo a la escena, pero resiste a todo intento de meditación como fórmula de organización social.

Ello no quiere decir que la Empresa, el Hospital o la Universidad no deban ser presididos por un espíritu democrático y que el trabajador, el enfermo o el estudiante no deban ser tratados con el respeto que merece su dignidad humana.

Completar este espíritu democrático con algunas instituciones es lo que constituye esa evolución en el país nórdico vista por un pensionado francés y que justifica el rótulo del libro. Corresponde éste a la serie de cuadernos editados por un organismo galo, fundado en 1945 y parejo al de nuestro Instituto de Estudios Políticos, que se creó seis años antes.

El autor no se ocupa sólo de los Comités de Empresa, que no los ha impuesto el Gobierno, sino que han sido establecidos por un convenio o acuerdo colectivo celebrado el 30 de agosto de 1946, entre las asociaciones de obreros y empleados suecos y las asociaciones patronales. En uno de los capítulos se expone como instituciones de democracia industrial la organización del aprendizaje y la de seguridad o higiene del trabajo. Aquí sí que confluyen con pleno éxito las ideas de democracia y eficacia. La formación o perfeccionamiento profesional, así como la prevención de accidentes y la sanidad en el trabajo, se consiguen más eficazmente a través de presupuestos democráticos, es decir,

que sean los propios interesados quienes se preocupen de sus respectivas necesidades sobre la materia.

La composición (predominantemente sindical) de los Comités de Empresa, las elecciones de delegados, la enunciación de las funciones o competencias, así como algunos ejemplos de Comités, quedan perfectamente descritos en las páginas de esta documentada, aunque harto concreta monografía, si bien en sus conclusiones y en el prólogo del profesor Marchal contiene ciertas ideas generales.

Concluye el autor afirmando cómo Suecia no es «un país socialista, según se tiende a creer en el extranjero. Por ahora no hay más que proyectos. El sueco ha permanecido fuertemente individualista en todas las clases de la sociedad; es tradicionalista, teme cualquier ingerencia del Estado en la economía. La evolución de los diez últimos años se ha hecho más en el sentido del «americanismo» que en el sentido del socialismo, y Suecia se encuentra en el momento actual como país estrictamente capitalista».— E. P. B.

MARTÍN GRANIZO, León: *Apuntes para la historia del Trabajo en España*. 2.º cuaderno. Madrid, 1950, 83 páginas.

No hace mucho que dimos en estas páginas noticia del fascículo I de esta interesante obra. El que acaba de aparecer contiene los capítulos V al VIII; de ellos se dedica uno a la consideración del trabajo en León y Castilla; otro trata de idéntico tema en Aragón y Cataluña. Mas no sólo tiene esta parte del libro una sistematización histórico-geográfica, sino también institucional. Si aquélla es explicable por las peculiaridades que en los distintos reinos ofrecía la organización social de

España por aquella época, el método institucionalista es también muy útil, pues la construcción de las Catedrales, de un lado, y el origen de los Gremios, de otro, tienen entidad bastante, y aún diríamos sustantividad suficiente para ser objeto de capítulos aparte. Por si cupiera alguna duda acerca de la importancia del tema, la lectura de las amenas páginas de Martín Granizo corrobora lo antes dicho. Las relaciones sociológico-jurídicas que la erección de aquellos magnos templos de la cristiandad entraña, quedan muy bien descritas en las páginas ágiles y cálidas de la monografía, que no busca tanto la profundidad del meticoloso investigador como la claridad (muy loable claridad) del erudito que quiere dar animación y vigor a su tesis. Renovamos los votos para la continuidad de estos cuadernos, que esperamos sea el texto ha tiempo añorado.—M.º P.

MAUS, W.: *Das Arbeitsverhältnis. Grundfragen und Grundlagen*. Meissners Verlag. 374 págs., 1948.

Con el título arriba apuntado se presenta el tomo primero de la obra *Das Deutsche Arbeits- und Sozialrecht*, que constará además de otras dos partes, una dedicada al Derecho del trabajo colectivo y al derecho regulador de los conflictos del trabajo, y la otra a la a la previsión social.

Este tomo I se le divide en tres partes. En la primera se estudia la esencia, contenido y desarrollo del Derecho del trabajo, sus fuentes jurídicas y, como conceptos fundamentales, los de trabajador y empresario. En la segunda parte trata del derecho de la relación de trabajo, los presupuestos personales y reales que sirven para crear la relación laboral. Esta es la parte en donde se exponen las

ideas sobre la *invención jurídica* de Siebert; después, ya situados dentro de un contrato de trabajo, porque para su existencia hay una relación de trabajo, que le da vida, seguimos al autor, se pasa a exponer el contenido de la misma: los derechos y deberes fundamentales o primarios que el contrato de trabajo impone al empresario y al trabajador, y luego los que podemos llamar derechos y deberes accesorios o secundarios en el contrato de trabajo. La clasificación hecha por Maus no se aparta de las clásicas, como es natural, al presentarnos este esquema de derechos y de deberes. Acaba esta segunda parte tratando las materias de la disolución del contrato y el despido del trabajador; principalmente el despido es tratado con la claridad y rigor con que esta institución es estudiada en el Derecho alemán.

La última parte de la obra, brevísima, se ocupa del derecho de protección del trabajo no en un sentido amplio, sino circunscrito a dos campos: la protección en la empresa y la jornada de trabajo.

El libro de Maus es interesante; sus referencias doctrinales están muy bien seleccionadas; el autor reconoce que son maestros que hay que tener presentes a Kaskel, Dersch, Hueck y Nipperdey, y después no olvida la aportación valiosa que Nikisch y Siebert han hecho a esta rama jurídica.

Especial atención dedica al estudio de los problemas: la propiedad del empleo, la pertenencia a la empresa y la comunidad de trabajo, los cuales influyen tanto en el concepto de relación de trabajo que viene así determinada más social y moralmente que jurídicamente.

Las relaciones jurídicas de los trabajadores y de los empresarios las estudia sistematizadas dentro de unos

esquemas cuatripartitos que para el primero es como sigue: trabajador-empresario, trabajador-asociación de empresa (el concepto democrático de la *Gefolgschaft*, que el autor llama *Arbeitnehmerschaft*), trabajador-asociación profesional (sindicatos), trabajador-Estado. Todas estas relaciones se dan dentro del marco de la relación laboral.

Para el empresario es análogo el esquema, teniendo en cuenta únicamente la natural modificación por la posición de éste frente a la empresa y frente a la asociación profesional, en las que aquél cumple funciones de dirección que no se enmarcan dentro de la relación laboral.

El doctor Maus ha escrito un libro de indudable valor científico, con una visión exageradamente teórica de los problemas, descuidando algo la realidad práctica, tan importante en esta rama jurídica, pero llega siempre en su aspecto teórico al fondo de la materia y es una de las exposiciones más completas sobre la teoría del contrato y de la relación de trabajo.—H. M. C.

MUNTADAS ROVIRA, Vicente: *Sobre participación de los trabajadores en los beneficios y dirección de las Empresas*. Opinión de un patrono católico. Barcelona, 1950, 71 págs.

Si discutida ha sido la participación *a posteriori* del trabajador en la Empresa, mucho más todavía lo ha sido su eventual participación en la gerencia o administración.

Y no surgió la oposición únicamente por razones ideológicas, razones nada desdeñables, ya que una presión ambiental hostil puede no sólo reblandecer, sino aun eliminar el espíritu de empresa. Por lo menos, el espíritu de empresa basado en la iniciativa pri-

vada y en la acción o gestión individualista del empresario. Lo cual es muy digno de tenerse en cuenta, ya que hasta ahora, y salvo estimabilísimas excepciones, el pueblo español no ha sabido encontrar las vías de las iniciativas colectivas y, por otro lado, el espíritu empresarial sólo de una manera débil y con intermitencias ha hecho su aparición. Como decía José Antonio, no arrojemos arena sobre los cojinetes. Si las Empresas españolas no son muy fuertes y si el espíritu de organización económica no es muy pujante, todas las series de medidas que tiendan no a disminuir beneficios (que éstos siempre sabrá buscárselos el hombre emprendedor e inteligente), mas sí a socavar ánimos poco fortalecidos, resultarán contraproducentes.

La justicia social no se fundamenta sobre simples postulados estructurales, sino sobre un contenido mucho más hondo y de mayor trascendencia económica. El aspecto formal de la participación espectacular en los resultados y, sobre todo, en la gestión de las explotaciones, le interesa mucho menos que la armonía de relaciones entre los factores de la producción, una adecuada y equitativa distribución de las rentas y, sobre todo, un progresivo mejoramiento de la situación social de los trabajadores. Si esta situación empeora de nada sirve que se les reconozca, previa imposición estatal, el carácter de accionistas ficticios o de miembros de un segundo Consejo de Administración.

Otra cosa es que el propio empresario, para estimular la mayor cooperación y trabajo de sus colaboradores, decida investirlos de entrambas condiciones y los haga partícipes del resultado del negocio al mismo tiempo que pueda llamarlos para que le asesoren en la orientación general del mismo. Sobre todo en el orden económico

es aquello lo que importa, y a este respecto concluye Muntadas que «cuando el importe del beneficio constituya para el patrono riqueza superflua, éste tendrá el deber moral de destinar parte de ella a fines benéficos, ateniéndose, por lo que respecta a su cuantía y graduación, a lo que demandan los moralistas católicos con miras a la mejor distribución de la riqueza, y la prudencia aconseja que preste atención preferente a sus trabajadores cuando no haya otras necesidades cuya satisfacción reclame mayormente el bien común».—E. P. B.

SOLER-LONGO, Narciso-Daniel: *Régimen de Previsión social complementaria de los Seguros Sociales Obligatorios (Montepíos Laborales)*. Huesca, 1950. Imprenta Provincial, 519 páginas y un cuadro sinóptico.

El autor, guiado, según declara en el preámbulo, por una finalidad «concretamente vulgarizadora, en el sentido de llevar a la masa beneficiaria del régimen mutualista laboral el espíritu que anima, en el campo de las concepciones, al Ministerio de Trabajo y a su Ministro, José Antonio Girón, y el contenido jurídico positivo en el plan de las realizaciones», publicó esta obra, que por su misma extensión excede, sin duda, la medida que debió tener muy presente en la ejecución de su interesante propósito. Acaso hubiera sido más conveniente el haber refundido en una sola la segunda y tercera parte del libro, dedicadas, respectivamente, al «Régimen de cada uno de los sectores laborales reglamentados» y a las «Prestaciones que otorgan las Entidades laborales de Previsión», sistematizando hasta el máximo dichas materias, cuya divulgación pu-

diera intentarse a través de una serie de cuadros sinópticos bien meditados. De la primera parte, que lleva por título «Aspectos generales del Régimen», sería muy oportuno que desaparecieran, dado el objeto que guía a su autor, las citas de carácter doctrinal y consideraciones técnicas que en la mis-

ma se insertan; ello permitiría utilizar un tono más uniforme en la exposición, que nunca debería descender al sistema de preguntas y respuestas, utilizado en el capítulo que se incluye bajo el epígrafe «Síntesis general sobre la Política social y estructura de los Montepíos Laborales».—M. U. R.

REVISTA DE REVISTAS