

Noticias de libros

BROWN, J. A. C.: *Psychologie der industriellen Leistung*. Rowohlt; Hamburg, 1956, 167 págs.

Se trata de una interesante monografía que puede servir de preparación para los estudios sobre psicología industrial, con unos criterios nuevos que rompen con los hábitos tradicionales usados en esta clase de trabajos.

El libro consta de diez capítulos, un índice de autores y de materias de conjunto y un extenso apéndice bibliográfico de ilustración sobre el tema.

Contra lo que es corriente en esta clase de publicaciones, la finalidad perseguida no es el aumento de la producción, la racionalización de la empresa, el rendimiento del trabajador, etc. El sentido practicista, y también de preocupación exclusiva por conseguir un aumento de la producción, a través de la psicología industrial aplicada, lo descarta de antemano el autor, y esto es muy interesante, puesto que existe un profundo y extendido recelo entre los trabajadores en estimar que en definitiva lo que se pretende por la psicología industrial aplicada al rendimiento es, ni más ni menos, que un aumento de la producción y, aún más claro, de la rentabilidad de la empresa y de los beneficios del empresario.

El descrédito en que pronto cayeron los racionalizadores de la empresa (descrédito entre las clases traba-

jadoras, naturalmente) fué precisamente el sentido tan parcial, tan instrumentalista, tan utilitario, con que se enfocaban los problemas de la racionalización del trabajo.

El libro comienza con una introducción sobre los precursores de la psicología industrial, en donde nos encontramos como tal al médico y escritor español del siglo XVI Juan Huarte con su libro *Examen de Ingenios para las Ciencias*; el italiano Ramazzini, con su *Morbis Artificum*, y ya dando un gran salto en el pasado siglo a W. Wundt, y en nuestra época a Taylor.

El capítulo segundo trata de la naturaleza humana y de la sociedad, y en él se nos muestra un esquema histórico de la situación industrial y política que ha de influir naturalmente para darnos un entendimiento de cómo se debe operar y cuál debe ser la misión de la psicología industrial en cada una de las etapas históricas.

El capítulo tercero está dedicado a los estudios e investigaciones de uno de los más ilustres fundadores de la psicología industrial, Elton Mayo, que no obstante su gran trascendencia se movió en el campo fuertemente mecanicista de la psicología industrial. Excesivamente practicista, acumulativo en datos, experimentos, etc., Mayo no pudo construir la teoría que debió haber elaborado y no logró salir de los graves defectos de la sociedad de su época: la lucha por la existencia; la ausencia de un concepto de comu-

nidad es el escenario en que se mueve.

Los capítulos cuarto y quinto están dedicados a la organización interior y exterior de la empresa. El sexto y séptimo se ocupan del problema de la investigación de las opiniones y el qué y el cómo y el para qué del trabajo en las fábricas. El octavo trata de las condiciones para ser jefe de empresa y la forma de ejercer este poder. El noveno, de la manera de evitar las situaciones de disgusto en el trabajo y de disminución en el rendimiento. El décimo y final es un resumen o conclusión de los anteriores.

Las satisfacciones que hoy encuentra el trabajador en el medio ambiente de trabajo, de temperatura, iluminación, ventilación, supresión de ruidos, etc., y las de otra naturaleza, como seguridad de pensiones de vejez, enfermedad, accidentes, etc., no son suficientes ni lo han sido en ningún momento histórico para producir la tranquilidad y contento del trabajador, si el *status* social del mismo se ve atropellado, y olvidado el sistema de valores sobre los que descansa la vida del trabajo.—HÉCTOR MARAVALL CASESNOVES.

ESTRUGO Y ESTRUGO, José Antonio:

Dos tantos de interés en el cálculo de las cotizaciones de la Seguridad Social. Oficina Iberoamericana de Seguridad Social. Instituto de Cultura Hispánica. Madrid, 1956, 24 págs.

El profesor Estrugo, catedrático de Análisis Matemático de la Escuela Central Superior de Comercio de Madrid, y miembro de la Comisión Técnico-Actuarial de la O. I. S. S., pronunció una Conferencia con ocasión del primer Curso de Cooperación Técnico-Actuarial celebrado en Madrid a fi-

nales del año 1955, con el título que encabezan estas líneas.

Su interesante y documentado estudio ha visto la luz bajo el patrocinio de la O. I. S. S. en sano afán de divulgar un tema tan actual como «el reajuste de las pensiones de seguridad social en relación con la depreciación monetaria». En sus consideraciones —como el autor las llama— se expone con sistema original y propio la finalidad propuesta de provocar una inicial significación del problema, que permita encontrar con cierta facilidad, en un primer intento, un procedimiento resolutivo. Afirma que, hasta el momento, la consideración de dos tantos de interés en el cálculo de las cotizaciones de seguros sociales, uno afectando al riesgo y el otro a la capitalización, no ha tenido aplicación práctica en el seguro social.

El primer trabajo que sobre el particular ha sido hecho en España aparece en la Memoria de Reválida del profesor Estrugo (año 1932), para la colación del título de Actuario de Seguros, titulada *El seguro mixto en función de las operaciones a término cierto*, que resolvió por determinantes este complicado problema, cuyo sistema inicial fué planteado al autor por don Antonio Lasheras-Sanz.

Con posterioridad se han verificado diversos estudios, también Memorias de Reválida, sobre este tema, que sólo ofrecen la novedad del proceso resolutivo, pero que, como es natural, llegan a idéntica expresión final.

En el presente libro se ofrece, sin embargo, una solución inédita, que podemos considerar como un perfeccionamiento por su síntesis y elegancia del inicial que figuraba en la Memoria de Reválida citada. El sistema de entonces seguía el método de Lacroix para resolverlo, y el que ahora se plantea, aunque más artificioso, permite apli-

car directamente una nueva sucesión, ahorrando un importante cúmulo de transformaciones algebraicas.

El autor limita su monografía a estudiar matemáticamente la influencia de los beneficios por rentabilidad, en la valoración de las cuotas de la Seguridad Social, dejando para otra ocasión el profundizar en la totalidad del problema, que excedería, dice, de los estrechos moldes del resumen de una Conferencia.

Concluye su tesis con un Apéndice en el que fija el planteamiento y la solución matemática del problema, con la mejor voluntad de ser útil a los fines grandiosos que persigue la Seguridad Social.—ANTONIO BUJEDO FERNÁNDEZ.

HARBISON, FREDERICK H., y COLEMAN, JOHN R.: *Metas y estrategia en el contrato colectivo*. Traducción de H. del Cerro. Editorial Intercontinental, S. A., México, 1956, 131 páginas.

Interesante obra en la que al exponer las modalidades que adoptan las relaciones entre los Sindicatos y las empresas en un sistema de contrato colectivo, se indican los problemas que las mismas suscitan, aclarando horizontes, sin pretender, como los autores manifiestan, emitir juicios definitivos sobre el carácter constructivo o destructivo de aquellas modalidades.

Consta de un prólogo, en el que se expone el propósito, que es el de estimular el pensamiento sobre lo que constituye el contrato colectivo constructivo; de seis capítulos y de un Apéndice, que contiene la nota metodológica, la ubicación de las empresas y las notas correspondientes a los distintos capítulos.

En el capítulo I se examinan las

fuerzas rectoras en las relaciones entre patronos y Sindicatos, afirmando que el contrato colectivo no es sólo compatible con una economía de empresa privada, sino que probablemente es esencial para la supervivencia de aquélla en el mundo moderno. Los Sindicatos libres y el capitalismo son hoy inseparables. El principal problema no es el de si el contrato colectivo es deseable o no. La pregunta crucial es el tipo de relaciones colectivas que son más constructivas.

Se exponen las características de la contratación moderna: la concepción de la huelga, no como forma de lucha, sino como instrumento del contrato; el ser el Sindicato una realidad, aceptado por las empresas, y estructurado como órgano representativo de los intereses de los trabajadores, pero con mínima participación de los mismos en su gobierno, que incumbe a funcionarios profesionales.

El contrato colectivo entraña la acomodación de instituciones, ya que constituye una relación de poder entre intereses y no entre personas. Se indican los objetivos de las empresas y de los Sindicatos, afirmándose que el logro de los mismos puede originar conflicto o determinar colaboración, según la forma en que las partes los enfoquen y en la política que sigan para conseguirlos, por lo que son múltiples los tipos de relación posible, sin embargo, se los agrupa en tres tipos para el estudio, que se examinan en los capítulos siguientes.

En el II se examina la relación de «tregua armada», su noción, características y principales problemas que plantea. En ésta, el contrato es medio para transigir diferencias y reprimir conflictos, aspecto puramente negativo. La empresa prefiere tratar a distancia a los Sindicatos y restringir el campo del contrato; en tanto que aquéllos, con-

cebidos como órganos de protesta, procuran aumentar su fuerza y ampliar dicho campo; siendo este el problema crucial, y disputándose ambos la atracción de los trabajadores.

En el III, y con la misma sistemática que en el anterior, se estudia «la armonía en el trabajo», en la que el contrato además sirve para hacer progresar los intereses comunes, pues se basa tanto en un realismo porfiado como en una seguridad y confianza mutuas, lo que origina el que la empresa desee la existencia y fortaleza del Sindicato, y éste se preocupe de la estabilidad y desarrollo de aquélla, como esencial para el logro de sus fines, convirtiéndose en su vigilante, y manteniendo constante relación en un clima cordial.

En el IV, siguiendo idéntica sistemática, se trata del sistema de «cooperación entre las partes», el que es tipo poco frecuente se da en empresas pequeñas que tratan con Sindicatos locales, surge como consecuencia de alguna crisis, y consiste en una acción conjunta para reducir costos, aumentar la producción y mejorar la situación de la empresa ante la competencia. La empresa considera al Sindicato como ayuda indispensable para mejorar el negocio, por lo que acoge y solicita dicha ayuda, así como cuantas sugerencias formulan los trabajadores, y reparte los beneficios con éstos y con el Sindicato, el que, a su vez, defiende la economía de la empresa, en cuyo gobierno participa.

En el V se exponen los determinantes de la acomodación entre los Sindicatos y las empresas, partiendo de la consideración de que el crecimiento y desarrollo de las relaciones en el contrato colectivo ha de explicarse examinando las fuerzas del ambiente y las características internas de las partes. Pues la pauta conflicto-coopera-

ción brota directamente del grado en que los patronos aceptan al Sindicato, y del grado en que éste se considere dependiente de la empresa, para el logro de sus objetivos.

Las fuerzas del ambiente más importantes son: la antigüedad o no de las empresas y de los Sindicatos, pues si son recientes, sus directivos carecen de la precisa madurez y los conflictos son frecuentes; la importancia estratégica de la situación del contrato, es decir, si sirve de pauta y modelo para las restantes empresas, la rigidez es mayor; e influencia de la opinión pública, de la legislación y de la comunidad en la que radican. Y como características internas se indican la duración y momento de la celebración del contrato; el tamaño físico de las organizaciones y la capacidad y habilidad de ambas partes.

En el VI y último capítulo, se estudia el concepto de relaciones constructivas entre Sindicatos y patronos, las que no hay que identificar con el logro de la paz industrial, sino con la consecución de los objetivos de una sociedad libre: realce de la dignidad, valía y libertad del individuo; conservación y robustecimiento de las instituciones democráticas, y progreso económico, compartido por todos los hombres.

El contrato colectivo es, en potencia, un generador de fuertes presiones para realzar la libertad individual y el reconocimiento de los valores humanos en el manejo de una empresa. De aquí que en principio no se pueda afirmar cuáles sean más constructivas de las relaciones examinadas dentro de los tres tipos estudiados, ya que en definitiva dependerá de los resultados que en cada caso se obtengan.

Y se concluye invitando al estudio del papel del trabajador en el Sindicato, en la empresa y en la sociedad,

ya que en él se encuentra el núcleo del problema de las relaciones industriales de la nación.—JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN.

OFICINA IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL: *El problema de la devaluación monetaria en la Seguridad Social*. Instituto de Cultura Hispánica. Madrid, 1956, 32 págs.

La Oficina Iberoamericana de Seguridad Social, como organismo internacional de cooperación técnica a los fines de la O. I. S. S., constituyó la Comisión Técnico-Actuarial que viene contribuyendo, con la colaboración valiosa de sus más destacados técnicos, al estudio de aquellos problemas que con mayor intensidad tiene planteados en estos momentos el desarrollo de la Seguridad Social.

De dicha Comisión forman parte los destacados profesores Serra Perpiñá, Ipiña Gondra, Bourkaib Broussain y Estrugo Estrugo, quienes, merced a su aportación personal, han hecho posible la aparición de esta Monografía.

Si las prestaciones de la Seguridad Social no conservan su capacidad efectiva y pleno valor adquisitivo, su organización y planteamiento ha de considerarse como un fracaso. En todos aquellos países donde el signo monetario no puede mantenerse estable se observa la pérdida del valor adquisitivo de sus pensiones, subsidios y socorros, acarreando situaciones de gran preocupación para los Gobiernos en el nuevo camino de proporcionar un reajuste adecuado al valor de estas prestaciones.

Multitud de Estados se debaten en tan delicada situación, en la que hasta el presente no han encontrado solución adecuada, concreta y satisfactoria para

todos los elementos que intervienen en la Seguridad Social.

El estudio que comentamos se ha orientado hacia una estimación teórica de los índices de crecimiento del coste de vida, en relación con la realidad que presenten los hechos futuros, complementado con diversas consideraciones prácticas sobre las inversiones de los fondos acumulados de la Seguridad Social.

Por último, y en relación con estas ideas, se expone el análisis de un nuevo tipo de beneficio a considerar en la organización y estructura de la Seguridad Social, que sirva de base estimulante al trabajo. Se trata de establecer una prestación de tipo patrimonial, individual y personal, que sea entregada al trabajador en aquel momento que más lo necesite, y, a ser posible, en el instante de causar una prestación de carácter definitivo: jubilación, muerte, invalidez. El objeto de esta prestación es el de favorecer una más justa distribución de la riqueza económica de cada Nación, tratando de formar una nueva masa de trabajadores de tipo acomodado, aumentando así la clase media del país, o de pequeños propietarios por diversos medios: adjudicación de viviendas, huertos familiares, útiles de trabajo y de pequeña artesanía, pequeño comercio, vehículos para el mejor traslado a los lugares de trabajo, etc.

Los miembros de la Comisión Técnico-Actuarial, terminan su documentado informe, exponiendo sus inquietudes en relación con los nuevos horizontes que pueden aparecer en el campo de actuación de la Seguridad Social y que, debidamente estudiados y experimentados, no dudamos pueden ofrecer frutos prácticos de un porvenir no lejano.—ANTONIO BUJEDO FERNÁNDEZ.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO:
Sistemas de Seguridad Social. Estados Unidos-Ginebra, 1954. 126 páginas.

El estudio contenido en esta obra se debe al Departamento de Salud Pública, Educación y Bienestar de los Estados Unidos, según el plan propuesto, para esta serie de monografías, por la O. I. T.

El sistema de seguridad social norteamericano se diversifica en varios regímenes oficiales diferentes, que dependen o del Gobierno Federal, en unos casos, o del Gobierno de los Estados, en otros. Ello conduce también, de consiguiente, a la variación en la naturaleza de los regímenes, ya que, en unos casos, éstos se basan en los principios del Seguro social, y en otros aparecen montados sobre la elevación de la necesidad económica del asegurado.

Aquí se contiene el estudio de la legislación básica en materia de seguridad social, representada, como es sabido, por la ley de Seguridad Social de 14 de agosto de 1935, con sus modificaciones posteriores de 1939, 1946, 1950, 1952 y, sobre todo, las establecidas en 1954 para el seguro de vejez y sobrevivientes y, en ese mismo año, para los seguros aplicables a los trabajadores ferroviarios.

Sobre esta base de legislación positiva, la monografía sobre el sistema de seguridad social estadounidense se va trazando, siempre sobre textos positivos que consisten esencialmente en la reproducción de los artículos correspondientes con un pequeño comentario de introducción a cada problema, las líneas generales de las que son bases legales de la seguridad social, alcance de la protección, prestaciones en sus distintas clases y según las causas, organización y admi-

nistración de la seguridad social, así como financiamiento de la misma, determinando la participación que en ella tienen los trabajadores, los empresarios y las autoridades públicas. Por la fecha en que esta monografía fué publicada se insertan, al final de la misma, unos apéndices en los que se da cuenta, muy sumariamente, de las principales modificaciones introducidas en la legislación de seguridad social norteamericana en el año 1954. MANUEL ALONSO GARCÍA.

OKASAKI AYANORI: *Japan's Population Problems*. Ministry of Foreign Affairs. Japón, 1956, 15 págs.

Se trata de un folleto publicado por el Departamento de Información Pública del Ministerio de Asuntos Exteriores japonés, que refleja, de una manera concisa y exacta, la situación social y las variaciones de población a partir del final de la última guerra mundial. Se dan, a través de sus páginas, numerosos cuadros y cifras estadísticas sobre natalidad, mortalidad, empleo y paro obrero.

El problema japonés, en líneas generales, es el siguiente: Se registra, en los últimos diez años, un aumento desmesurado de la población, coincidente con una depresión económica general que afecta a todas las ramas de la agricultura y de la industria.

Las causas de este fenómeno hay que encontrarlas en el aumento rapidísimo de la natalidad a partir de 1945, acompañado de un descenso de la mortalidad que alcanza cifras sin precedentes. Por otra parte, el número de repatriados en el primer lustro de la postguerra se eleva a la cifra de seis millones, siendo su mayoría soldados de ultramar, que, al acabar la guerra, fueron desmovilizados.

En cuanto a las causas de la depre-

sión económica, es fácil suponer que se debe a las consecuencias de la guerra. No sólo los daños causados en las instalaciones por los bombardeos, que dejaron inservibles la mayor parte de ellas, sino el esfuerzo bélico realizado y los cuantiosos gastos originados.

Daremos algunos datos para mejor apreciar la magnitud del problema. La población japonesa, de unos 70 millones en 1945, se totaliza en casi 90 millones en 1955. Y este gran aumento de población no va acompañado por un desarrollo económico e industrial proporcional, sino que, por el contrario, la economía del país se encuentra empobrecida por causa de la guerra.

¿Cuál es la posición del Gobierno japonés ante el problema? Ha adoptado una serie de medidas encaminadas a reducir las elevadas cifras que la natalidad ha dado en los últimos años, por una parte, y ha elaborado un plan de desarrollo económico que solucione el problema enorme de paro, que existe por desproporción de oferta y demanda de mano de obra.

Las medidas tomadas para la reducción de la natalidad son verdaderamente drásticas: la legislación tiende a generalizar el empleo de medios anticonceptivos, por una parte, y a ampliar el campo de aplicación del aborto provocado, por otro. En 1954, el volumen de abortos provocados se eleva a un 64 por 100 de los nacimientos.

En cuanto al desarrollo económico, se ha planeado un ambicioso plan quinquenal que, si se hace realidad, dará empleo a toda la población trabajadora. El único defecto del mismo, que puede ser solucionado por la afluencia de capital extranjero, es que necesita la inversión de un volumen de capital que, dada la pobreza

actual del Japón, no puede encontrarse dentro de la nación.—J. GARRIDO LESTACHE.

QUINTANA, PRIMITIVO DE LA: *La medicina social como problema docente*. Separata del trabajo publicado en los números 12 y 13 de la *Revista de Educación*. Páginas de Educación, número 3. Madrid, 1953, 83 págs.

El propósito del autor es demostrar la necesidad de que se estudie la Medicina social como asignatura en nuestras Facultades, y para ello, a través de las páginas del trabajo, expone la trascendencia actual de dichos estudios y la forma en que se cursan en los principales países extranjeros.

En el Preámbulo se destaca la importancia de la Medicina social diciendo que la enseñanza de la misma, como disciplina que, bajo la presión de los problemas de nuestro tiempo, pertenecientes a órdenes muy distintos, pero que dimanen del progreso científico y social, se abre paso decididamente en todos los países, hasta establecerse dentro de la Universidad con rango suficiente, incorporada al curriculum de los estudios de Medicina, bajo formas muy distintas y en condiciones muy variables.

Bajo el título de «Consideraciones generales» se examinan los antecedentes de la situación actual, indicando la evolución experimentada por la Medicina, fruto de los descubrimientos científicos y de los adelantos de las técnicas, con su consiguiente reflejo en los planes de estudios, por lo que éstos han de modificarse para dar entrada a la Medicina social, disciplina científica y académica, en la que se enlaza el estudio de todas las técnicas de organización, no sólo sanitaria, sino de asistencia médica global, integradora de la Medicina preventiva y curativa y del

cuidado de la salud positiva, con la fundamentación teórica necesaria en determinados conceptos sociológicos y de economía médica, que si bien puedan servir de base a una ulterior especialización para el postgraduado que le interese, constituyan un pensamiento formativo que sitúe responsablemente al médico como profesional, como hombre y como agente de acción social.

Las causas principales de la necesidad de que la Medicina social tenga rango de disciplina independiente son, entre otras, la variación de las circunstancias en el ejercicio profesional y de las características de la población paciente; la transformación de los procedimientos de administrar los cuidados médicos y de la organización de los mismos (la medicina en equipo, que si por un lado provoca una carestía en la asistencia, por otro demanda la función aglutinadora y de interpretación a cargo del médico general); la organización de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social, que impone la capacitación adecuada de los médicos; la necesidad de lograr la máxima eficacia con el mínimo costo, que exige conocimientos de Economía médica, y la multitud de medios sanitarios existentes, que crea una mayor responsabilidad en su empleo por parte del médico. Por estos motivos, la formación del médico ha de incluir un extenso repertorio de conocimientos técnicos, que han de ser fundamentales y suficientes.

La necesidad de esta formación se hace más acuciante al implantarse los Seguros Sociales y los Servicios de Medicina del Estado, que imponen la creación de complejas organizaciones sanitarias. De aquí el que en España se plantee en la actualidad, y al acometer (acometer) la implantación de estos estudios, sea conveniente examinar la experiencia de otros países.

En la parte final del estudio, bajo el título de «La Medicina social como disciplina académica. Evolución conceptual y desarrollo», se examina la evolución de dichos estudios en Alemania, Estados Unidos, Inglaterra, Holanda, Bélgica y Francia, con ligeras referencias a Checoslovaquia, Rumania e Italia.

Ocupándose no sólo del desarrollo de los estudios, sino también de la forma en que son cursados, indicando los profesores más relevantes en esta materia. Afirmando que desde los momentos iniciales hasta el establecimiento de lo que hoy entendemos por Medicina social, como una disciplina universitaria, los tanteos han sido muchos y el camino recorrido en los distintos países, diferente.

Se exponen dos conceptos de Medicina social: uno, formulado por Grotjahn y Krieguel: «Todo lo que interesa al sociólogo en la Medicina y en la Higiene, y todo lo que interesa al médico y al higienista en las ciencias económicas y sociales». Concepto demasiado amplio, y, otro, del autor, descriptivo: llamamos Medicina social al intento de ampliar las técnicas y doctrinas de la Medicina preventiva y de los problemas de la salud pública, hasta enfrentar totalmente los conocimientos y recursos médicos con la sociedad en su conjunto y con cada uno de sus círculos o estratos en particular, reuniendo los conocimientos biológicos, económicos y sociales necesarios en un cuerpo único, y no sólo con sentido técnico y científico, sino de manera muy fundamental, formativo».

Y concluye diciendo que justificada por la exposición realizada, la importancia de la Medicina social y su elevación a un rango académico de primer orden, existen, además, con respecto a nuestra Patria, razones de imponer su urgente establecimiento, unas,

de orden científico, que demandan el estudio orgánico y total de estas cuestiones tan importantes, y, otras, de orden práctico, la necesidad de la capacitación plena de los médicos para desempeñar su función en los servicios sanitarios de la Seguridad Social. Por lo que se debe ir, si no es posible su establecimiento total, a la gradual creación de Cátedras de Medicina social en las Facultades españolas.—JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN.

RABAGLIETTI, M. F.: *Introduzione alla teoria del lavoro nell'impresa*. Milano, 1956, 126 págs.

Constituye esta monografía un intento meritorio de otorgar a problemas fundamentales del Derecho del trabajo una base institucional, enraizada en la significación jurídica de este concepto, ligado, por otra parte, al hecho fundamental de la convivencia, del cual nace la institución y, con ella, el Derecho. La esencia de la institución, ya sea ésta el Estado, la familia, la empresa, el partido político o la asociación profesional, reside siempre en la instrumentación común acerca de las cosas necesarias para conseguir un fin, constituyendo un sistema de normas que regulan el uso de aquélla por parte de los sujetos interesados, encaminándolo al fin común, que es el fin institucional.

De esta manera la empresa, realidad hecha de fines e intereses, y dotada de un poder normativo y carente de límites en el ejercicio de la autonomía derivada del mismo, aparece como una institución caracterizada por la posibilidad de distribuir sus diversos órganos para la realización de varias funciones, de modo semejante a lo que ocurre en el ordenamiento estatal. El contrato de trabajo, en

su significación individual o colectiva, adopta así una configuración institucional dentro de la empresa, que en nada disminuye ni desnaturaliza la configuración institucional de la misma.

No hay institución allí donde no se dan, como elementos de la misma, un conjunto de individuos, una función y un ordenamiento al que se le reconozca, a través de la mayoría, la posibilidad de dar normas jurídicas, así como, a la minoría, la de cooperar a la formación de tales normas. La empresa, como realidad objetiva, ofrece indudablemente estos caracteres y, como entidad jurídica, los confirma. Los intereses de la empresa se reflejan en la necesidad de un fin, para cuyo cumplimiento a través de una actividad de producción, se constituye un agregado, que ejercita sus funciones dentro de unos límites determinados de autonomía y valiéndose de un poder de normación jurídica. El vínculo institucional se traduce en la colaboración dentro de un intento común; colaboración que postula la libertad de las partes y no la sujeción de unas a otras como si se tratara de una relación de propiedad, sin que ello excluya la necesaria dependencia entre empresario y trabajador y la existencia de unas normas cuya violación pueda dar lugar a controversias como consecuencia del contenido de relaciones institucionales que se dan dentro de la empresa.

Las líneas de este pensamiento son desenvueltas por el autor en cinco capítulos, que responden a los enunciados siguientes: 1.º Lineamientos del desarrollo de la actividad económica de la producción. 2.º El concepto de institución. 3.º Naturaleza jurídica del contrato de trabajo. 4.º La empresa-institución. 5.º El contrato colectivo de trabajo.—MANUEL ALONSO GARCÍA.

