

Recensiones

ANDERSON, Jackson M.: *Industrial Recreation*. MacGraw-Hill Book Company. New York, Toronto, Londres, 1955. (XII+304 páginas.)

Mr. Anderson nos declara en el prólogo que su intento no es otro que el de ofrecer, a modo de guía, una serie de directrices para la organización y funcionamiento de lo que en terminología anglosajona se conoce como «industrial recreation». Se entiende por «industrial recreation» (o su sinónimo «employee recreation») al conjunto de actividades de diversa índole, que la empresa organiza para diversión y recreo de sus empleados. La naturaleza de estas actividades es variadísima, pues idealmente debe abarcar todos los gustos y aficiones, para que todos puedan disfrutar de sus beneficios. Los fines de la «industrial recreation» tienden a fomentar las relaciones de los obreros entre sí fuera de las horas de trabajo, en actividades que contribuyan al bienestar de los mismos. Se trata de una especie de club con actividades múltiples, que funciona bajo la protección de la empresa y patrocinado por ella misma, e integrado por sus empleados, que son sujetos activos de sus actividades al mismo tiempo que beneficiarios.

Para que esta institución dé los frutos apetecidos es necesario que se den varios supuestos. El primero de ellos es la libertad de elección, según la cual el obrero no debe ser coaccionado para participar en una u otra actividad; que sea libre, incluso, para inhibirse. La inhibición predica un defecto del sistema, pues ya hemos dicho que la gama de actividades debe ser suficientemente amplia para comprender todos los gustos. El segundo supuesto es el interés y alegría --verdadera afición-- en la práctica de la actividad elegida. Este es el elemento más importante pues en él se cumple el fin último

de esta organización. Por último, en tercer lugar, que la práctica de estas actividades sea complementaria de la vida normal del obrero. Esto significa que a la vez que distrae la mente del obrero, haciéndole descansar de la atención que, monótonamente por lo general, debe prestar durante la jornada de trabajo, debe completar la actividad física del mismo. Por ejemplo, aquellos empleados que en el trabajo desempeñan una intensa tarea muscular se sienten más inclinados a actividades sociales y culturales. Sin embargo, los oficinistas y obreros altamente especializados, que realizan un trabajo físico menor, se sentirán más atraídos por las actividades deportivas.

Se dan a conocer datos interesantísimos sobre la necesidad creciente de esta clase de actividades en el seno de la empresa. Hace resaltar el autor, cómo de las doce horas diarias de trabajo con un solo día de descanso a la semana de hace un siglo, se ha llegado, después de sucesivas reducciones de la jornada de trabajo, a las cuarenta horas de trabajo semanales. Un simple cálculo aritmético nos revela que el trabajador de nuestros días tiene más tiempo libre que nunca, y nos demuestra que este tiempo libre es mayor que el de la jornada de trabajo. De aquí surge el problema: ¿Qué hacer para ocupar tanto tiempo libre? Las diversiones normales se agotan en los cines, teatros y televisión, en los cuales el individuo es un simple espectador, al cual se le exige una conducta totalmente pasiva. Pero el hombre es dinamismo y acción, y esta prolongada pasividad le conduce al hastío. El individuo exige actividad. Esta es la necesidad que la «industrial recreation» tiende a colmar. Dentro de la organización el empleado puede verse como sujeto activo en determinada actividad, en la cual se ve interesado y hábil, con el deseo de resaltar su individualidad entre sus compañeros y de ser conocido y admirado, ya sea como jugador de fútbol, tenis o ajedrez.

En este caso, como en otros, la ciencia ha seguido de cerca los fenómenos que se producen en la sociedad. Es tal la importancia ganada por este tipo de organizaciones en los Estados Unidos en los últimos veinte años, que, a través de todo el territorio, se han multiplicado en las Universidades los cursos sobre este tema. Se hace necesario la formación de organizadores y administradores de esta clase de entidades de recreo. Son numerosísimas las empresas que

cuentan por miles sus empleados, con distintas capacidades y nivel de vida fundada en su diferente preparación. Es entonces cuando la organización de estas actividades se transforma en un problema complejísimo que requiere personal especializado. Es en este punto donde se hace necesario destacar la importancia de la obra que nos ocupa, que recoge la experiencia obtenida en este campo en los últimos años.

JESÚS GARRIDO LESTACHE

HUECK-NIPPERDEY: *Lehrbuch des Arbeitsrechts*. Imp. Franz Vahlen G. m. b. H. Berlín y Frankfurt a. M. Dos tomos, 6.ª edición, 460 págs. y XII-1.078 págs. Año 1955-57.

Llega a nosotros casi completa la obra de los profesores Hueck Nipperdey, en dos tomos, dedicado el primero a la teoría general, derecho individual del trabajo, derecho protector del trabajo y jurisdicción laboral, y el segundo al derecho colectivo del trabajo. La obra decimos que se encuentra casi completa por que está pendiente únicamente de publicación, dentro de la materia del primer tomo, lo relacionado con el despido, contratos especiales de trabajo, derecho de protección del trabajo y jurisdicción laboral.

A los diez años de terminada la guerra han podido tan distinguidos profesores reanudar en su sexta edición su famosa obra de Derecho del Trabajo, que si no pudo hacerse en seguida fué porque de haberla hecho a la conclusión de la guerra hubiera significado además de ser prematuro, el tener que recoger, sin modificación alguna, la edición antigua, por lo que los autores dejaron, con un criterio realista, que transcurrieran los primeros años de la ocupación armada, que produjeron un pluralismo tan fuerte, que más que pluralismo fué una dispersión de las normas legales en materia del Derecho del trabajo, lo que hacía imposible en aquel entonces por estas razones una exposición sistemática del mismo.

Promulgadas las leyes fundamentales sobre convenios colectivos, protección al despido, constitución de empresas, jurisdicción laboral,

estas leyes, por su carácter constitucional eran el fundamento necesario para poder intentar, con carácter unitario, una exposición del Derecho del trabajo como la lograda por los autores, no obstante reconocer que ello no significa que la estructura del Derecho del trabajo se encuentra ya terminada, pero sí que sobre las mismas líneas fundamentales de consolidación, hoy ya existentes, se puede abordar esta tarea.

Un éxito científico y novedad jurídica supone la aparición de esta monumental obra tan conocida y tan maestra por su categoría para profesores, estudiantes y prácticos como es el *Lehrbuch des Arbeitsrecht* de Hueck-Nipperdey en su sexta edición, distante de la anterior un un cuarto de siglo, que se mantiene sobre los principios fundamentales básicos de hace veinticinco años sentados por los autores, y que es además una de las más interesantes novedades de la literatura jurídica laboral universal.

La obra que comentamos tiene una sistemática ya tradicional en los tratadistas del Derecho del trabajo germanos; en este sentido no hay ni novedades ni audacia de construcción, pero lo que sí tiene a lo largo toda ella es una gran profundización en los conceptos jurídicos, una gran documentación bibliográfica, referencias a la doctrina, a la jurisprudencia, a la legislación en una forma completísima que la convierten en principal entre las de su carácter.

El tomo primero, escrito por el profesor Hueck, consta de dos libros (1), el primero está dedicado a los principios generales, conceptos y esencia del Derecho del trabajo, breve esquema de su desarrollo histórico, fuentes de esta disciplina, conceptos fundamentales, entendiendo por tales los sujetos del Derecho del trabajo: trabajador en sus múltiples modalidades, empresario, empresa y explotación.

El final de este primer libro en forma muy concisa se ocupa de las autoridades y los funcionarios en relación con el Derecho del trabajo. El Derecho del trabajo de carácter internacional, el sistema de esta disciplina y su literatura jurídica.

El Derecho del trabajo sigue siendo considerado como un derecho especial de los trabajadores que afecta como tal a un grupo determinado de personas que se caracterizan por la forma en que se des-

(1) El libro tercero, aún no publicado, concluirá el primer tomo.

arroja su actividad. Por el objeto, el Derecho del trabajo no puede sufrir limitación alguna, y en sí no es ni una parte del Derecho público ni una parte del Derecho privado, sino que como todo el derecho, independientemente, aparece asociado unas veces al Derecho público y otras al Derecho privado.

Trabajadores son las personas obligadas por una relación jurídica o por un contrato de carácter jurídico privado a prestar servicios a otras personas.

Los autores producen la siguiente clasificación de los trabajadores: a), según la naturaleza del trabajo (o sea por su carácter profesional); b), trabajadores y empleados, y c), en empleados y trabajadores de las empresas privadas o de las empresas públicas (Estado, provincia, municipio, etc.). Resulta interesante la evolución del concepto de empleados dirigentes, cada vez más despegados de la órbita laboral, sin sujeción a normas y convenios colectivos, poco necesitados de protección y en cierto sentido tomando en sus manos funciones de carácter empresarial.

Los empleados y trabajadores de empresas públicas están encuadrados dentro de un sindicalismo especial, que renuncia a la huelga, que puede renunciar también a negociar convenios colectivos de trabajos y que aun siendo auténticos trabajadores en el sentido del Derecho del trabajo, en las épocas más difíciles de crisis, despidos, reducción de jornadas, etc., por las que ha atravesado la economía alemana, el Estado no actuó sobre ellos con el despego con que pudiera haberlo hecho un empresario privado.

Empresario, en el sentido del Derecho del trabajo, es todo aquel que ocupa a un trabajador. La distinción entre explotación y empresa es fundamental para el Derecho del trabajo, pero el concepto de explotación no es sólo como se ha venido suponiendo el inmueble, la fábrica, las máquinas, las materias primas, etc., son también los derechos, los valores espirituales como experiencias, inventos, clientelas, etc. Todas estas partes integradas para un fin constituyen la explotación: por eso se llega a definir la explotación como una unidad orgánica dentro de la cual un empresario solo, o en comunidad con otros colaboradores, con la ayuda de medios espirituales y ma-

teriales, persigue la consecución de determinados fines técnicos laborales.

Se hace preciso, para comparar, trasladar al lector la definición de empresa, que se concibe como una unidad orgánica que viene determinada por unos objetivos ideales o económicos, que en una explotación, o en distintas explotaciones, orgánicamente enlazadas, sirven a un mismo empresario.

El libro segundo del tomo primero está dedicado al derecho individual del trabajo: no olvidemos lo que dice el autor en la página veintiocho, que una de las características del Derecho del trabajo moderno es su transformación o evolución de un derecho individual hacia un derecho colectivo. Pero esto quizá se refiere más bien al interés de la generalidad, al bien público, a ciertos principios motores del derecho colectivo, que hoy se mezclan o penetran en el derecho individual, porque fuera de eso la importancia, el rango y extensión de este derecho individual del trabajo tiene la más amplia consideración.

La parte primera de este libro está dedicada al derecho de la relación del trabajo, pero ello no inducirá al profesor Hueck a entrar en discusiones bizantinas sobre las diferencias entre relación del trabajo y contrato del trabajo, sino que en una feliz síntesis de todo lo que sobre esto se ha escrito, el contrato de trabajo, dice, adquiere la naturaleza de ser un acto fundacional que da forma a esta unidad de voluntades que en el mismo concurren. El contrato de trabajo es aquel por el que el trabajador se obliga a prestar un trabajo al servicio de una empresa. La esencia del contrato de trabajo es la obligación del trabajador o el compromiso de entrar al servicio del empresario, y la relación de trabajo posterior es un acto estructurador que consolida esta unión de voluntades que supone el contrato. La relación del trabajo es una relación comunitaria jurídicopersonal; el contrato del trabajo es un contrato creador de una comunidad.

El derecho de protección al trabajo limita el posible contenido de los contratos de trabajo, y sus normas jurídicopúblicas, aseguradas por la coacción y las sanciones administrativas, las estima el legislador como necesarias. Pero tanto en esto como en el establecimiento de condiciones mínimas la actividad estatal tiene siempre un

marcado carácter auxiliar y subsidiario. La ley, los convenios colectivos y de empresas, las condiciones mínimas laborales legales, el derecho de dirección del empresario, las costumbres, las prácticas de empresas, etc., son los factores que participan en la regulación de la relación del trabajo.

La colocación obrera, no obstante ser una actividad administrativa ejercida por el Estado o confiada a los sindicatos, es el estadio previo para que nazcan los contratos y las relaciones de trabajo. Ésta es la que produce el «avicinamiento», la aproximación entre empresarios y trabajadores.

La parte dedicada a la relación de trabajo concluye con toda una exposición *jus privatista* sobre la no existencia, nulidad y anulabilidad de los contratos de trabajo. El dolo, el error, la coacción, los actos que regulan las buenas costumbres, etc., son analizados jurídicamente, poniéndose de manifiesto que con la aportación legal y doctrinal del Derecho privado queda bien firme la estructura contractual laboral, de todos los peligros que en el tráfico jurídico se puedan producir para las dos partes contratantes.

Termina el libro segundo con la exposición de los deberes del trabajador y los deberes del empresario, y tanto en uno como en otro caso son de distinguir: deberes primarios junto a otros que se pudieran calificar de deberes secundarios; se sigue en esta materia lo que ya es tradicional en los autores alemanes: considerar que el contrato del trabajo engendra únicamente deberes para ambas partes, pero no debe olvidarse que todo contrato es creador simultáneamente de derechos y deberes; y que, por consiguiente, los deberes del empresario son derechos del trabajador, y viceversa, los deberes del trabajador son derechos del empresario; sin embargo la palabra derecho no es empleada por los autores, y con esto el contrato de trabajo, aunque sea sólo formalmente, aparece con una sombra un tanto triste al ser un contrato que nada más sirve para generar deberes en ambas partes, lo cual le confiere una impronta excesivamente severa, y sociológicamente no será este el camino más adecuado para enriquecer el contrato de trabajo con unos ingredientes sociales, humanos, etc., de los que está siempre necesitado y que en definitiva le han de servir para hacerle progresar.

Señalemos como deber principal del trabajador el de la prestación del trabajo y como secundarios los de obediencia, lealtad, renuncia a cualquier clase de competencia con el empresario. Como deber fundamental para el empresario el del pago del salario. En este lugar del libro se estudian las formas o especies de salarios, la obligación del pago de salarios con la imposibilidad de prestación de trabajo, las normas legales que garantizan su percepción; como deberes secundarios del empresario el dar una efectividad al empleo, el de asistencia, vacaciones, tiempo libre para buscar un nuevo empleo, certificados de conducta y de información, etc.,

* * *

El tomo segundo comprende el derecho colectivo de trabajo y ha sido escrito exclusivamente por el profesor Nipperdey, aunque va acompañado de un pequeño apéndice de derecho comparado escrito por el Dr. Schregle. El índice legislativo y el índice por materias de la obra figuran al final del segundo tomo.

Para el autor la materia de derecho colectivo del trabajo se agrupa en seis partes: fundamentos, derecho de las asociaciones profesionales, derecho de los convenios colectivos, derecho de conciliación del trabajo, derecho de conflictos de trabajo y derecho de constitución de empresas.

El derecho colectivo es definido como la parte del derecho de trabajo que regula el derecho de las asociaciones obreras en sus intereses profesionales y en la empresa, en sus contratos y en sus luchas y conflictos. De aquí que uno de los sujetos de este derecho ha de ser forzosamente la asociación de trabajadores, y ésta, a su vez, admite dos subdivisiones: un derecho de las asociaciones profesionales que es el auténtico derecho sindical y que abarca empresarios y trabajadores juntos o por separado y un derecho de asociación de trabajadores en la empresa que considera a éstos en cuanto como personal de la misma es capaz de elegir una representación, ejercer unos derechos y cumplir unos deberes dentro de la empresa. De aquí que se pueda hablar como consecuencia de lo anterior de unos contratos nacidos dentro de un derecho colectivo o de convenios de carácter general.

para distinguirlos de un derecho colectivo de marco más restringido que es el que se desenvuelve dentro del marco de la empresa.

Ideas fundamentales que presiden el derecho colectivo son: la protección del trabajador, la «autonomía» dentro del marco de lo colectivo, el derecho de co-decisión en la empresa. Estas ideas fundamentales del derecho colectivo tienen rango constitucional y son el principio sobre el que se basa la libertad de un Estado de derecho social. Principios también sobre los cuales el autor señala una importancia constitutiva para el derecho colectivo son: el carácter normativo que toma él mismo en muchos momentos, el ser garantía de intereses y de paz en el trabajo, su penetración dentro del derecho de la economía, su característica de ser un derecho de profesión y un derecho de empresa. Con toda la importancia que se da a situar el derecho colectivo dentro del derecho público laboral no olvidemos que las asociaciones profesionales para el autor son asociaciones de derecho privado y el contrato de tarifas es también un contrato de derecho privado.

La asociación profesional es para el Derecho del trabajo, según Nipperdey, toda reunión corporativa libre y de naturaleza jurídico-privada de trabajadores o de empresarios, sobre una base independiente y que excede a los límites de la empresa, para la defensa de los intereses de unos o de otros conseguida a través de los convenios colectivos y en casos extremos a través de las luchas de trabajo (los conflictos de intereses).

La coalición encuentra sus límites o fronteras en los «derechos de los otros» (de terceros), en el orden jurídico constitucional y en las costumbres.

La coacción que supone una coalición es admisible en cuanto no lesiona los principios anteriores. Por libertad de coalición en sentido negativo surge el concepto de coalición que vulnera los sagrados principios expuestos anteriormente y que no puede disfrutar, según el autor, de ninguna protección legal.

El contrato de tarifas tiene, además del objeto de ser marco para relaciones de trabajo individuales, presentes y futuras, el ocuparse sobre problemas jurídico-constitucionales de la empresa. Es un contrato en el concepto que del mismo da el Código civil que supone

unos sujetos y unas partes contratantes, etc., pero este contrato tiene una especial protección jurídicoconstitucional y una importancia social y económica destacada. Hay que distinguir en él una parte normativa, la suma de las reglas jurídicas que por él mismo se establecen, una parte jurídicoobligacional, y las dos son necesarias, pues se complementan para constituir el contrato de tarifas como tal. Esta última parte es la que, como obligatoria, constituye las disposiciones, deberes y derechos jurídicolaborales que las partes contratantes crean entre ellas.

El autor se ocupa de la naturaleza jurídica, impugnable e interpretación de los contratos de tarifa. Sus relaciones con la ley y con otras fuentes del derecho, la capacidad para convenirlo, su carácter obligatorio, etc.

Una segunda parte importante dentro de la materia de los contratos de tarifas es el estudio de los efectos jurídicos de su parte normativa, la obligatoriedad de sus normas. La permisibilidad de producir excepciones dentro de un contrato de tarifas en favor del empresario, del trabajador y, dentro del mismo, de determinados trabajadores; la renuncia a los derechos dimanantes del convenio. Los efectos de generalidad y obligatoriedad, los más importantes para el contrato de tarifas. Los efectos, en cuanto sean obligaciones para las partes, deudores y acreedores en el contrato de tarifas. El cumplimiento de estas obligaciones y la responsabilidad para las partes en caso de violación de los deberes dimanantes de un convenio colectivo o contrato de tarifas.

El derecho de conciliación, para Nipperdey, y más propiamente la conciliación, es una ayuda que se presta para terminar una disputa colectiva por medio de un acuerdo que tiene también el mismo carácter colectivo.

Añadimos que, según la jurisprudencia, esto no debe producirse mientras los convenios estén en vigor entre las partes. La conciliación ha de ser siempre voluntaria, y nunca el Estado deberá intervenir haciéndola obligatoria, para por medio de la misma realizar una política económica o de salarios que sería marcadamente autoritaria. La conciliación no constituye jurisprudencia de por sí y tiene como ca-

racterísticas su movilidad, libertad de formas, voluntariedad, conformidad, etc.

El derecho de huelga o de luchas de trabajo, ya que ésta es su auténtica denominación, ya que la primera tiene un sentido más específico, es la parte más concisa de este segundo tomo. Se contempla cómo la destrucción de la paz en el trabajo, a través de una serie de medidas de lucha de carácter colectivo y mediante una presión para conseguir un fin inmediato o lejano. Destrucción de la paz laboral, actitudes hostiles, etc., ésta es su característica. Es curioso señalar cuando al ocuparse de estos medios de lucha la huelga es analizada tan someramente, y esto se debe a que la huelga, dentro del sistema jurídicolaboral alemán, está tan impregnada de juridicidad su supuesto ejercicio que apenas si deja campo para otras consideraciones esta situación real de la que hay que partir forzosamente.

La parte final del tomo está dedicada al tema que hoy aún sigue siendo de mayor interés y preocupación política: el de la cogestión o codecisión, que la literatura germana estudia siempre, y en este caso de Nipperdey, tan brillantemente, dentro del derecho de constitución de empresas. Esta codecisión ha adquirido un rango constitucional y la ley que la regula es ley fundamental de la Federación. Encierra un contenido de progreso social que no olvida tampoco la experiencia anterior de la época de Weimar, que tiene un marcado carácter liberal, que es un fin y un principio a la vez en el desarrollo de la política social, que ha merecido un tratamiento especial, más moderado al introducirla para el personal empleado en el Estado, países, municipios, etc., y se hace muy progresiva, adquiriendo un sentido casi de expropiación cuando regula la intervención de los trabajadores en las industrias del hierro y el acero, hasta tal punto que ya no es posible dar un paso más en el avance social en este campo. Que supone un condominio con una tendencia a que el codominante obrero expropie a la otra parte y se alce con la empresa. (En la posición extremada y pesimista del profesor Briefs.)

La obra de los profesores Hueck-Nipperdey, esperada con tanta ansiedad y comenzada su publicación en 1955, no dudamos ha de producir en el campo de la investigación científica, en el legislativo, en la jurisprudencia y en la realidad social, sobre la que se mueven

las relaciones de los trabajadores y empresarios, una influencia profunda y sustancial, por lo que sus autores y el editor Franz Vahien merecen la felicitación más cordial.

HÉCTOR MARAVALL CASASNOVES

MORO VISCONTI, Giancarlo: *Relazioni umane nelle aziende industriali*. Edizioni del Ateneo, Roma, 1955. 290 págs. L. 1.500.

El autor hace un análisis del fervor de la productividad, que nos ha llegado del otro lado del Océano, y que lleva a considerar las Relaciones Humanas como uno de los principales factores de la producción.

Este simple hecho puede ser extremadamente peligroso, si se trata de aplicar al pie de la letra los métodos empleados en Norteamérica, sin conocer el espíritu que lo infundió; y si los métodos se utilizan exclusivamente para el aumento de la productividad y no para resolver el problema de las crisis del trabajo en el mundo capitalista.

En este sentido son constantes las advertencias que se vienen haciendo sobre el proceso ciego de la productividad, que trata de esclavizar, en vez de servir, al hombre, portador de valores eternos, y no un mero número masificado.

Subrayando en la Relación Humana sólo el provecho utilitario y reduciéndola a esto, es fácil obtener un completo conocimiento de los resultados que se conseguirían. En los Estados Unidos se ha evitado este peligro por su particular condición estructural. Allí, se ha llegado a las Relaciones Humanas por un proceso de natural evolución histórica, y en un clima y ambiente favorables desde el punto de vista político, social y económico.

Surge el peligro, si no se tienen en cuenta en los países europeos, las causas diversas, los fenómenos distintos y las condiciones estructurales y ambientales adecuadas.

Es necesario desentrañar la esencia de las relaciones humanas, su

proceso de adaptación a las diversas condiciones técnicas y orgánicas de la economía.

Por ello, el autor presenta algunas consideraciones históricas sobre el origen de este fenómeno en los Estados Unidos, las formas de su aparición para destacar su carácter esencial y las relaciones practicadas, según exigen las variedades técnicas.

Después de examinar las modalidades de las Relaciones Humanas en la Empresa, sus diversos problemas, peligro y soluciones, termina recordando con León XIII que el hombre necesita sobre todo sentir que su causa tiene una misión que responde a un fin trascendente, sin el cual el universo se convierte en un misterio inexplicable.

Queremos llamar la atención sobre la extensa y selecta bibliografía que completa este acertado libro.

MIGUEL FAGOGA

OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO: *La remuneración por rendimiento*. Ginebra, 1951, 233 págs.

El presente libro es otra de las importantes publicaciones de la Oficina Internacional de Trabajo. Escrito con carácter monográfico, constituye una base indispensable de recurso bibliográfico en materia laboral y tiene la condición de informar y facilitar orientación sobre temas esenciales dentro de lo jurídico-laboral. La remuneración por rendimiento, que liga directamente el salario ofrecido por el empresario al rendimiento del trabajador, es método o sistema que, mientras por unos se ha considerado esencialmente criticable, otros lo han estimado como conveniente. Peligros y ventajas del mismo permiten sostener una y otra postura.

La primera parte del informe, integrada por los siete primeros capítulos, destinados al estudio de los principales caracteres del sistema de remuneración por rendimiento individuales y colectivos, a los métodos utilizados para el establecimiento y aplicación de dichos sistemas, a la influencia que la aplicación de los mismos tiene, a los

efectos, a la ventajas, desventajas y garantías de ellos, y a la información de algunas experiencias prácticas en la aplicación del sistema de remuneración de rendimiento, responde al informe presentado por los Gobiernos y por las Organizaciones de Empresarios y Trabajadores, sobre los cuales ha elaborado su estudio la Oficina Internacional de Trabajo.

La segunda y última parte del libro, trata del estudio de los principios generales relativos al uso de los diversos sistemas de remuneración por rendimiento. Preparada por un conjunto de técnicos y expertos en la materia, es ofrecida a los distintos Gobiernos como informe y estudio de los diversos problemas que la aplicación de un sistema tal puede plantear, de sus respectivas ventajas e inconvenientes, de su campo de aplicación y de los distintos tipos acomodables y diferentes circunstancias ofrecidas por la realidad.

Toda la dinámica del sistema de remuneración por rendimiento aparece montada sobre cuatro líneas principales en que cabe encuadrar a cada uno de aquéllos, según que la remuneración del trabajo varíe: a), en la misma proporción que el rendimiento; b), en una proporción menor; c), en una proporción mayor; d), en una proporción que difiera según los diversos niveles de rendimiento.

El análisis de cada uno de los sistemas estudiados dentro de los distintos grupos, ya se trate de sistemas individuales, ya de sistemas colectivos, y el estudio detallado del método de establecimiento, del campo de aplicación, y de los efectos sobre la producción, la calidad, el coste, las ganancias de los trabajadores, las relaciones entre éstos y la dirección, y sobre la salud y seguridad de los mismos, integran otros tantos aspectos importantes de la presente monografía que aquí comentamos.

Finalmente, el libro se cierra con un apéndice en el que se contienen una serie de observaciones en relación con los problemas tratados y que fueron enviados por los gobiernos, así como por las Organizaciones de Empresarios y Trabajadores de diversos países.

MANUEL ALONSO GARCÍA