

Recensiones

CASO, Angel: *Principios de organización. Organización general o de oficinas*. Editorial Porrúa, S. A., México. 592 páginas.

La necesidad cada día más acuciante de estructurar las entidades y organismos, de acuerdo con principios racionales que permitan una mayor eficiencia en su rendimiento, demanda el conocimiento de normas y directrices que posibiliten esta estructuración racional.

A esta finalidad responde la obra que comentamos, cuyo mérito creemos radica en dos causas distintas: una, el exponer globalmente los problemas de la organización, centrados en la oficina, como lugar —en frases del autor— donde se planea y dirige, se prevé, estructura, coordina y controla aquélla, ofreciendo un panorama completo de la misma, que no es fácil de encontrar en otros textos que, sin embargo, son valiosos por diferentes conceptos.

Pero, además, y esta es la segunda causa, se contiene una exposición completa de los puntos de vista sobre esta materia de los principales especialistas, no ya las opiniones de Taylor y Fayol, sino también de los que con entusiasmo y competencia han seguido la ruta trazada por éstos.

Se divide en dos libros, el primero dedicado a los principios de organización, y el segundo a organización general o de oficinas.

El libro primero se subdivide en cinco capítulos, en los que se estudian las agrupaciones funcionales, la organización, administración y dirección; la organización empírica, organización científica y ciencia de la organización; la división del trabajo y sus efectos, y organización y psicotecnia.

La organización es la ciencia que tiene por objeto el estudio de las agrupaciones funcionales, desde el punto de vista de las causas que determinan su eficiencia.

La administración es el arte que analiza y coordina los elementos integrantes de las agrupaciones funcionales para que éstas alcancen los fines que persiguen, con economía de esfuerzo, numerario y tiempo.

La dirección es una función del elemento humano de la administración, en virtud de la cual la agrupación es conducida o no a la realización de su propósito.

La organización puede dividirse para su estudio en general y específica; la primera tiene por objeto el estudio de la oficina, en tanto que la segunda se refiere a una actividad funcional concreta. También puede considerarse desde dos puntos de vista distintos: estático y dinámico. El primero analiza sus elementos; el segundo se fija en lo estructurado ya en movimiento.

La división del trabajo es un hecho natural que se impone a la sociedad más o menos fatalmente; en consecuencia, sólo queda encauzarla humanamente, teniendo presente que en el fondo de toda cuestión social se debate siempre un problema moral.

Todo crecimiento de una agrupación funcional tiende a la perfección de su actividad, en cuanto específica y estrecha las relaciones entre la tarea practicada y el individuo que la realiza, llevando a la especialización, que conduce a la automatización, la que, en definitiva, origina la perfección en la labor.

Las ventajas que la standardización ofrece son: reduce costos, mejora servicios y produce la intercambiabilidad; en cambio, el mayor inconveniente que presenta es que impide el progreso por su misma inflexibilidad.

Organización y psicotecnia se hallan íntimamente enlazadas: si la organización ha de ser científica, si entre los principios de toda organización científica están la selección, instrucción y enseñanza de los trabajadores, y si la ciencia ha de establecerse sobre bases sólidas, uno de sus fundamentos será la psicología, en su rama de psicotecnia. No es factible dar un paso en una agrupación racionalizada sin tropezar con datos que la psicotecnia nos da o hubiera debido darnos.

El libro segundo «Organización de oficinas», se subdivide en dos partes: la primera estudia el aspecto estático, examinando la organización general de oficinas, el personal, la papelería, el mobiliario, las

RECENSIONES

máquinas de oficina, iluminación, aire acondicionado y localización y adaptación, mientras que la segunda, dedicada al aspecto dinámico, comprende dos secciones; una, destinada al estudio de la oficina como servicio: correspondencia, copia y archivo; y otra, que analiza la oficina como control.

La oficina ha adquirido, a medida que la organización ha pasado del empirismo a la racionalización, un carácter predominante, al grado que hoy no podemos concebir una agrupación funcional, de cualquier orden que sea, sin situar en su seno, y en lugar privilegiado, a la oficina.

Los factores que la integran son: el personal, el material y el fin perseguido.

Cualquiera que sea el tipo de organización que se establezca, y cualquiera que sea también la amplitud que se dé al tipo funcional, el personal adquiere para toda oficina una importancia de primera categoría. El cuidado que se ponga en su selección, orientación, distribución, dirección, mando y control será siempre retribuido con creces.

Las condiciones que el personal ha de reunir son: adhesión a la entidad, cultura, disciplina, honradez, laboriosidad, puntualidad, vigor y salud.

Si el empleado supiera que ser jefe equivale a tener una responsabilidad mayor, a llegar a la oficina antes que nadie y a salir después de todos; si estuviese convencido de que la jefatura es un conjunto de deberes más que de privilegios; si viera en el jefe al que guía; si entendiera que la jefatura envuelve las cualidades indicadas anteriormente en grado máximo, quizás siendo inferior lo entendería y adquiriría conciencia de su inferioridad, y ésta le capacitaría para ofrecer su aportación, si mínima, no por ello carente de interés.

Controlar es usar de los medios adecuados para cuidar que todo se realice conforme a los principios establecidos y al plan aprobado.

Como medios de control se cuenta con los aparatos y máquinas, las formas, los rayados y los gráficos; y como sistemas: el plan de trabajo, los presupuestos y la contabilidad, la que, sobre todo en su rama de costos, viene en ayuda del plan y debe estar al servicio del presupuesto.

RECENSIONES

Creemos que con esta sucinta reseña se ratifica la opinión que anticipábamos, y que, por tanto, esta obra puede ser un útil elemento de trabajo en la necesaria labor de organización de nuestras empresas.

J. CARRASCO BELINCHÓN

DOUBLET, Jacques, y LAVAU, Georges: *Sécurité sociale*. París, 1957, 651 páginas.

Los manuales *Thémis*, sobradamente conocidos por todos, no necesitan una especial presentación. Dirigidos en materia jurídica, económica o política a las aulas universitarias, su función no se agota en una simple utilidad pedagógica o didáctica, sino que se adentra en el terreno de la investigación científica. La presente obra de Doublet, Consejero de Estado y Director de Seguridad Social, y Lavau, profesor en la Facultad de Derecho de Grenoble, no había de ser una excepción a aquella regla. Magnífico y completísimo estudio de toda la problemática de la seguridad social, tiene la virtud de coordinar los criterios prácticos y teóricos sobre tema tan fundamental en nuestra sociedad presente, lo cual no debe extrañarnos, habida cuenta de la condición diferente y complementiva de sus autores. A lo largo de una introducción y tres partes muestran éstos magistralmente, siguiendo la tradicional sistemática francesa, cómo debe escribirse una obra de tamañas proporciones, cuál debe ser su finalidad y cómo, en definitiva, se deben resolver los problemas planteados.

La introducción plantea el estudio de las generalidades sobre la seguridad social. Comienzan a estudiar los medios capaces de garantizar suficientemente los riesgos sociales. El fundamental será la previsión, en especial la colectiva, si bien subsidiariamente la individual puede tener asimismo una gran significación. En segundo término, el seguro, fundamentalmente el obligatorio, y por último la asistencia caracterizada por la falta de aportaciones de los beneficiarios. Después de pasar revista a las diversas definiciones que sobre la seguridad social se han formulado no se deciden los autores a formular una propia, por considerar que tal tarea no tiene sino un simple valor for-

mal y secundario, siendo mucho más importante el llegar a la comprensión de su sentido, a la vista de los fines a conseguir. Y este fin no es sino «el logro de la asociación de todo el cuerpo social a una empresa sistemática de liberación de necesidad creada por la desigualdad, la miseria, la enfermedad y la vejez». Se estudia, posteriormente, el desarrollo histórico de la institución, poniendo de relieve la insuficiencia de los antiguos métodos de garantía, tales como el ahorro, la mutualidad y el seguro, y esbozando los sistemas modernos en el Derecho comparado a raíz de sus apariciones respectivas. La guerra última se toma como punto de referencia para llevar a cabo la distinción fundamental. Es decir, que se estudian los rasgos generales de la seguridad social antes y después de la misma. En este segundo orden de ideas tiene máxima importancia el informe de Lord Beveridge. La seguridad social tenderá ahora no sólo hacia la sistematización y la generalización, sino que también se la concebirá como elemento de las políticas económica y social. Congruentemente con tales cambios se impondrán otros, ya impuestos con cierta generalidad, en el sector de la técnica que deba seguirse. Termina la introducción con un análisis de las características generales del sistema francés de seguridad social, sistema que trata de recoger, y a juicio de los autores con cierto éxito, la tendencia general ya esbozada. En cuanto a aquéllas, creen poderlas sistematizar del modo siguiente:

- 1.º En cuanto a los fines y a los objetivos: El sistema francés está en este punto concreto hondamente dominado por la preocupación demográfica. Y esta afirmación en dos sentidos principales: se trata de proteger a la familia y, además, de mejorar la salud pública para evitar que la carga de la población inactiva sobre la activa sea paulatinamente menos acusada. No preocupa, en cambio, la política del pleno empleo, diferencia fundamental respecto de otros sistemas nacionales, y, finalmente, se presta mayor importancia a la prevención que a la reparación e indemnización.
- 2.º En cuanto a la organización administrativa y financiera: En este sentido es necesario observar:
 - a) que la organización de la seguridad social es un servicio público.
 - b) Dicotomía imperante: régimen general y numerosos regímenes especiales complementarios.
 - c) La financiación no se encuentra asegurada por el impuesto, sino por las cotizaciones. El principio es el de

la cotización doble, de obreros y empresarios, para los seguros sociales. En el campo de los accidentes de trabajo y de las prestaciones familiares, las cotizaciones proceden de los empresarios únicamente.

La primera parte de la obra va dedicada al estudio del sistema francés de seguridad social. El título primero se consagra a la consideración de la extensión del instituto. Se halla dividido en seis capítulos, cuyo contenido es el siguiente: 1.º Afiliación e inmatriculación de los asegurados: Al primer punto responde, salvo casos particulares, el art. 242 del Código de seguridad social: «Están afiliados obligatoriamente a los seguros sociales, cualquiera que sea la edad —incluso si existen beneficiarios de una pensión— todas las personas de nacionalidad francesa de uno u otro sexo, asalariados o trabajadores, por cualquier título, para uno o varios empresarios y cualquiera que sea la cuantía y la naturaleza de la remuneración y la forma, naturaleza o validez de su contrato de trabajo.» Por lo que a la inmatriculación respecta, comprende el tratado de las operaciones que permiten fijar los asegurados, la cuantía de las cotizaciones, de una y otra parte, y proveer a las mismas. 2.º Protección de la salud: capítulo que considera la necesidad de la higiene pública y de luchar contra las calamidades, en este orden, por las que se ve afectada la sociedad. Dentro de este capítulo se estudian los seguros de enfermedad y de maternidad. 3.º Protección del trabajador en el ámbito de los accidentes y de las enfermedades profesionales y, desde otro punto de vista, en el terreno, no menos nocivo, del paro. 4.º Protección contra la invalidez, la vejez y el fallecimiento, con particularizada consideración de los seguros respectivos a que aquellos hechos dan lugar. 5.º Protección a la familia, por medio de las prestaciones familiares. Merece consignarse el estudio realizado al respecto de las gratificaciones o indemnizaciones en este punto. Unas dan lugar a percepciones periódicas, dentro de las cuales se incluyen las gratificaciones familiares y sus suplementos, a las que tienen derecho prácticamente todas las familias residentes en Francia, con el sólo requisito de tener, al menos, dos niños a su cargo; las gratificaciones de salario único y de la madre al hogar, para todos aquellos que se encuentran imposibilitados de ejercer una actividad profesional, y, por último, la gratificación por alojamiento. Otras son prestaciones de carácter estricta-

mente ocasional, y entre ellas cabe citar las gratificaciones prenatales, las de maternidad y la vacación de nacimiento, remunerada por tres días con ocasión del nacimiento de un hijo. 6.º Prevención y acciones sanitaria y social. Ya insistíamos anteriormente en la significación que a aquélla se otorga en el sistema francés de seguridad social. El título segundo de esta primera parte trata de la organización administrativa y contenciosa, antes y después de 1945, ocupándose, en esta segunda fase de las diversas Cajas de régimen general, las reglas de gestión de las mismas, el alcance y límites de su autonomía, la particular mención de la Caja Nacional de seguridad social y los controles que sobre las mismas se ejercen, terminando el título con un estudio de los organismos consultivos, entre los que se cuentan el Consejo Superior de la Seguridad Social y la Comisión Superior de Gratificaciones familiares. En el título tercero se trata de todo lo referente al régimen de financiación, con las características que ya, siquiera sea brevemente, consignamos al tratar de los rasgos generales del sistema. Los autores manifiestan sobre el particular que las técnicas de financiación de la seguridad social no están adaptadas sino de modo provisional e imperfecto, por lo que al régimen francés respecta, ya que un sistema de financiación que se base sobre las cotizaciones salariales no parece estar de acuerdo con el propósito de la seguridad social, puesto que los empresarios, los comerciantes y los industriales encuentran en la fijación de los precios una compensación a sus cargas.

El título cuarto se ocupa de los llamados regímenes especiales. Se estudia el régimen agrícola de los funcionarios del Estado, agentes de las colectividades locales, etc. A continuación se trata de los regímenes complementarios, como, por ejemplo, el establecido dentro de la casa Renault, y los regímenes autónomos de gratificaciones de vejez, finalizando con una rúbrica general sobre la necesidad de llegar a una coordinación de todos estos regímenes en el campo de la seguridad social.

La segunda parte se ocupa de los problemas de la seguridad social. Se considera, aquí puede ser que radique la mayor parte de su significación, como instrumento del equilibrio económico en general. Se comienza por manifestar la enorme influencia que el sistema de

financiación que se siga puede tener en el campo de la economía. Los modos de aquél repercuten en la producción, en los ingresos, etcétera. Las prestaciones también alcanzan honda repercusión en la producción y en el consumo y, en general, todo el proceso asegurador, en la redistribución de las riquezas, al ser uno de los medios más idóneos para su puesta en práctica. Se afirma que la seguridad social es también un instrumento de crédito. Se confrontan las influencias y relaciones en orden al problema de su regulación, entre la seguridad social y la técnica, la demografía, la salud pública, con especial consideración de la vejez —hay una parte dentro de su regulación que se titula concretamente: «Viellissement de la population et déséquilibre financier de la sécurité sociale»— y la seguridad social y la sociología, en sus partes, familiar, etnográfica, económica, histórica y jurídica.

La tercera parte se encamina al estudio de la seguridad social en los países de Ultramar y en el extranjero. Especialmente aquella parte referida a Algeria, de forma expresa, y a los demás departamentos y territorios en general, nos interesa de modo muy incidental por lo que no vamos a extendernos en ella. Por lo que se refiere a los regímenes extranjeros, se estudian con cierta detención los establecidos en Gran Bretaña, República Federal Alemana, Bélgica, Suiza, Italia, España, Grecia, Países Escandinavos, U. R. S. S., Estados Unidos, Nueva Zelanda y América Latina, por el orden citado. Tampoco el espacio con que contamos nos permite un estudio de los caracteres de tales sistemas que, de otro lado, si bien facilitan el estudio al que se enfrenta al manual con carácter sistemático, el investigador puede ampliarlos convenientemente por sus fuentes genuinas. Más interesante es el estudio del Derecho internacional sobre la seguridad social, estudio que, también dentro de esta tercera parte, sigue a los dos anteriores citados. Se exponen las diversas soluciones que paulatinamente se han ido formulando en el plano internacional. Primero la anarquía que termina con la norma llamada 102, los acuerdos hasta el 1939, las soluciones posteriores al 1945, en su división de acuerdos bilaterales y convenciones multilaterales, etc. La última consideración que llevan a cabo Doublet y Lavau, en su extraordinario manual, es la referente a la creación de un código europeo de seguridad social,

RECENSIONES

ya existente en el terreno de lo inicial. En efecto, existe un proyecto de código europeo, sometido, en la actualidad, a los diversos gobiernos y que contiene un gran número de artículos idénticos a algunos de los contenidos por la convención 102.

En resumen: la obra de los tratadistas franceses, seguida de sendos índices sistemático y analítico de materias, y acompañada, al final de cada capítulo, de abundante bibliografía, es uno de los estudios más acabados que sobre el tema se han realizado y constituye un jalón de enorme trascendencia para, en general, el sistema jurídico laboral y, especialmente, para todos cuantos se dediquen al estudio especializado de su problemática.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

HERSCHEL, W.: *Arbeitsrecht*. Düsseldorf, 1957, 19.^a edición, 200 páginas.

Los manuales de la colección alemana «Schaeffers Grundriss des Rechts und der Wirtschaft» no han sido debidamente ponderados. A veces se ha dicho de ellos que no guardan el rigor científico necesario, que no añaden aportaciones nuevas a los respectivos campos profesionales en los que se hallan encuadrados. Evidentemente su finalidad es muy otra. Se trata de facilitar, a través de ellos, el conocimiento primario de las materias contenidas en los mismos, sin pretensiones de fondo, o bien la síntesis, a través de cuadros perfectamente formados, de la misma materia. La utilidad de dichos manuales es la nota que debe buscarse y no la novedad o la resolución de problemas.

El número catorce de la colección citada es la obra correspondiente al Doctor Herschel. Hay veces que una obra se presenta por sí misma, en atención a diversos signos externos. El número de ediciones puede ser, sin duda, uno de los más significativos. Los receptores de la misma, en el campo jurídico laboral, han sabido apreciar su valor de síntesis y el desglose, de un modo sencillo y elemental, de cada uno de los temas tratados. Sólo así se justifica el haber llegado a la edición que nos ocupamos de reseñar.

Consta el libro de Herschel de una introducción y seis partes. En aquélla estudia el autor las cuestiones llamadas, tradicionalmente, generales. Es decir, el concepto del Derecho del trabajo, sus fuentes, la esfera de aplicación de dicha disciplina en el terreno personal (consideración de las partes en la relación laboral) y en el impersonal (empresa).

La primera parte analiza la constitución del trabajo (*Arbeitsverfassung*), y está integrada por dos capítulos: el primero, sobre las asociaciones profesionales y conflictos laborales (libertad de coalición, asociaciones, huelgas y *lock-outs*, *boycott*) y el segundo, más amplio, sobre los contratos colectivos de trabajo.

La segunda parte se destina a la consideración de la constitución de empresas (*Betriebsverfassung*). Se compone de tres capítulos, sobre los consejos de empresa, los acuerdos de empresa y sobre la constitución de personal (estudio de los consejos y representación del personal en las empresas), respectivamente.

La tercera parte analiza la relación de trabajo (*Arbeitsverhältnis*). Está integrada por cuatro capítulos que tratan de las cuestiones siguientes: Fundamento de la relación de trabajo, que comprende el concepto, la evolución histórica, establecimiento de dicha relación (considerando la libertad contractual y sus límites, preceptos formales, vicios de la relación de trabajo); el capítulo segundo, dedicado al contenido de la relación laboral, estudiando, por tanto, las obligaciones y derechos de las partes, con especial detención en los preceptos referentes al pago y protección del salario; la extinción de la relación de trabajo es el objeto del tercer capítulo. Se compone éste de una parte general, sobre los modos de extinción de la relación de trabajo, excepto el despido, y de una parte especial dedicada al estudio de éste, ordinario y extraordinario; el capítulo cuarto, por último, trata del contrato de aprendizaje.

La más extensa de la obra es la parte cuarta, que trata de la protección del trabajo. Dentro de la misma el autor acomete el estudio, a través de seis capítulos, de diversas materias perfectamente conjuntadas: fundamentos de la protección del trabajo (*Arbeitsschutz*) en el primero; en el segundo, la protección industrial —sobre las formas de protección al obrero en el seno de aquélla, referentes a la

vida, a la salud y a la moralidad de los trabajadores— para los trabajadores en general y para grupos especiales de ellos, como marinos, mineros, etc.; la protección del trabajo, en el tercer capítulo, es el aspecto más amplio de los tratados; la protección especial de las mujeres es el objeto propio del cuarto capítulo, y el del quinto la protección de los menores; el sexto, finalmente, se ocupa de los trabajadores a domicilio y de la protección especial de que son objeto en la legislación alemana.

La quinta parte de la obra de Herschel se dedica al estudio de la jurisdicción laboral (*Arbeitsgerichtsbarkeit*), y la última, la parte sexta, trata de las oficinas de colocación y seguro de paro (*Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung*).

Con esto creemos haber ofrecido la estructura del libro recensado, cuya utilidad se acrecienta en la práctica por el índice amplísimo de materias que contiene y la expresión de las disposiciones legislativas mencionadas de las diversas leyes especiales de trabajo alemanas, a la vista de las que Herschel ha confeccionado su obra.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

KASKEL, Walter, y DERSCH, Hermann: *Arbeitsrecht*. 5.^a edición. Berlín, Heidelberg, Göttingen, 1957, 358 páginas.

En el primer cuarto del siglo XX publicaba Kaskel su obra *Arbeitsrecht*, concretamente en el año 1924. Posteriormente aparecieron sucesivas ediciones de la misma. A partir de la cuarta, que surge en el año 1932, un segundo nombre viene a incorporarse al de aquel autor: Dersch, que se ocupa de ampliar y actualizar las disposiciones contenidas en la obra del ya viejo maestro alemán. Muerto ya Kaskel, sale a la luz su gran obra, ampliamente retocada, y, claro está, concordada con la legislación vigente.

A la vista de esta obra, fundamental en la literatura jurídica laboral alemana, queremos hacer dos órdenes de consideraciones: unas primeras encaminadas a expresar la estructura actual del libro y otras segundas, más importantes, dirigidas a señalar ciertas observaciones

sobre la diferencia entre el *Arbeitsrecht* de Kaskel y el *Arbeitsrecht* de Kaskel-Dersch.

I. Estructura del Derecho del trabajo, quinta edición, de Kaskel-Dersch. Se compone el libro de las partes siguientes:

A) Parte general:

a) Ideas fundamentales, definiendo el Derecho del trabajo y señalando su puesto dentro del sistema jurídico total.

b) Historia, fuentes, sistema científico y escritos de Derecho del trabajo.

c) Concepto de la relación de trabajo. (Dentro de este capítulo es interesante la distinción que se lleva a cabo entre «Betrieb» y «Unternehmen».)

d) Organización de la relación de trabajo.

B) Relación de trabajo colectiva:

a) Contrato colectivo de trabajo. (Estudio completísimo de esta figura jurídica, que abarca de la página 46 a la 104 de la obra. No debemos olvidar, como ha puesto de relieve el catedrático de la Facultad de Derecho en la Universidad de Madrid, Bayón —en su trabajo «Grandeza, crisis y renacimiento del laboralismo alemán», publicado en la *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid*, vol. 1, núm. 1, 1957— que Kaskel, a través de su obra, «es uno de los primeros autores que aborda, de una forma sistemática, en Alemania, el problema del convenio colectivo como fuente normativa no estatal, pero sí vigilada por el Estado, independientemente del contrato individual y la legislación».)

b) Acuerdos de empresa («Betriebsvereinbarung»).

C) Derecho del contrato de trabajo (derecho de la relación de trabajo):

a) Generalidades (concepto y evolución histórica de la relación de trabajo).

b) Constitución de la relación de trabajo.

c) Contenido (obligaciones de las partes).

d) Fin de la relación, estudio de las causas de terminación de la relación laboral, sin o por declaración jurídico-negocial, y, en especial, del despido, ordinario y extraordinario —con su protección respectiva—, y las consecuencias de aquélla.

e) Contrato de aprendizaje.

D) Protección del trabajo.

E) Derecho de constitución del trabajo («Berufsverbandsrecht» en la relación de trabajo y «Betriebsverfassung»).

F) Litigios laborales.

II. Sentido que conserva, a través de la nueva edición, la primitiva obra de Walter Kaskel: al aparecer esta quinta edición que re-
censionamos, algunos creyeron tener ante sí una obra nueva, dentro de la bibliografía especializada alemana. Nosotros, humildemente, no opinamos de este modo. La línea de pensamiento que Kaskel incrustara en su libro permanece inalterada. Ciertas transformaciones en la estructura, pero, sobre todo, la necesidad de acomodar una obra clásica a la legislación vigente, han sido las finalidades que han movido a Dersch, insigne jurista, para llevar a cabo la revisión. La obra de Kaskel representó en su época la tendencia sociológica, frente a la jurídica representada, de modo muy particular, por Hueck y Nipperdey. Pues bien, en este sentido creemos poder afirmar, así al menos hemos interpretado el nuevo texto, que el momento evolutivo sociológico de la relación de trabajo individual es para Dersch el fundamento último, la «ratio», del principio de protección jurídico-social. Este, creemos, puede ser el punto de apoyo básico para nuestra afirmación anterior. Dersch, como hubiera sido de esperar al convertir una obra «vieja» en otra más moderna, no realiza una transformación, puesto que la influencia sociológica sigue siendo primordial. La resolución de los problemas se sigue llevando a cabo a la vista de la llamada «cuestión social» (o problema social), como hiciera en su día Kaskel, siendo la única variación los pilares constituidos en que uno y otro se apoyan para llevar a cabo sus especulaciones.

En cuanto a los cambios de estructura, figuran entre los más significativos los realizados en el capítulo que ahora corresponde al estudio de la relación de trabajo colectiva, considerada antes la parte primera, a la cual nos venimos refiriendo, desde el punto de vista de la obtención del trabajo («Arbeitsbeschaffung»), por el Estado y por medio de los trabajadores; se ha suprimido como parte general la que figurara como segunda en Kaskel sobre el auxilio a los parados en la industria («Erwerbslosenunterstützung»); tampoco figura en la quinta

edición el apéndice sobre el entonces llamado «nuevo Derecho internacional del trabajo».

El libro, por tanto, actualización simplemente de una de las más grandes obras del Derecho del trabajo alemán, es uno de los fundamentales en el estudio de nuestra disciplina; aporta soluciones, independientemente de la orientación de las mismas, a los problemas planteados, teniendo por ello alto valor doctrinal. El estilo es claro y elegante, y la obra, en su conjunto, que está dirigida fundamentalmente a los estudiantes, reviste sobradamente las cualidades exigidas a todo buen manual de Derecho del trabajo.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

KEITH, Davis: *Human Relations in Business*. New York, 1957, 547 páginas.

En estos últimos tiempos el tema de las relaciones humanas es un tema que está de moda. Diversos autores se han ocupado de su estudio, y no hace mucho que en esta misma REVISTA publicábamos una recensión de la obra de Alberto Guerreiro Ramos titulada *Relaciones humanas del trabajo* (Introducción a la sociología industrial). La obra que ahora comentamos es de enorme interés por su claridad, extensión y objetividad de las conclusiones sentadas. Bien puede figurar al lado de las más clásicas en su género, como las de Chester I. Barnard, *The Functions of the Executive*, 1938; Burleigh B. Gardner, *Human Relations in Industry*; Delbert C. Miller y William H. Formmes, *Industrial Sociology*, de 1951.

El autor, Davis, trata de determinar la naturaleza de las relaciones humanas. Sabemos que éstas se ocupan, como ya escribía Gino Germani, de la esfera de lo interpersonal, de los grupos restringidos en los que se dan contactos de orden directo e inmediato. Sitúa Davis el estudio de las mismas en el ámbito de organización de una empresa. Trata de demostrar que la dirección en la misma puede mejorar notablemente las relaciones con los empleados en todas y cada una de las actividades que éstos ejerzan. El método empírico ocupa un pri-

merísimo lugar en todas estas investigaciones. Unos resultados buenos, sin más, pueden conseguir más adhesiones que los tratados teóricos y consideraciones abstractas mejor elaboradas. Hay una afirmación muy curiosa del autor: las relaciones humanas —Guerreiro Ramos hablaba de la ciencia de las relaciones humanas— son un arte más que una ciencia. De este modo es posible enfrentarse con las relaciones humanas con una concepción humanitaria, valga la redundancia, y social; menos rígidamente, habida cuenta de los valores personalísimos que en el individuo concurren. Materias estudiadas en la obra de Davis son las siguientes, entre otras: el llamado *role playing*, sistema de salarios, métodos de trabajo, la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, el llamado *employee counseling*, etc. No podemos, dada la extensión de la investigación, entrar en el examen de cada uno de ellos, por lo cual nos estamos limitando a señalar ciertos rasgos generales.

El autor pertenece a un mundo en íntima conexión con los problemas que se ha planteado. Su experiencia sobre el particular es intensa. Es miembro de la «School of Business» de la Universidad de Indiana, y sus estudios sobre las relaciones humanas, debidamente ilustrados con tablas, gráficos, diagramas, etc., serán de gran utilidad, también merced a su bibliografía, a todo el que se interese por estas cuestiones.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

SAMUELS, H.: *Industrial Law*. Londres, Isaac Pitman & Sons, 5.^a edición, 1958 (XIX + 204 págs.).

El libro de Samuels es uno de los clásicos británicos sobre Derecho del Trabajo; su primera edición apareció en el año 1931, habiéndose sucedido numerosas ediciones y reimpressiones desde esta fecha.

Es el de Samuels un libro breve y esquemático, no obstante lo cual tiene una amplitud de contenido superior a la normal en los de su tipo. El capítulo fundamental es el II, referente al Contrato de Trabajo, con el que guardan estrecha relación los capítulos I (Con-

trato de Aprendizaje), III (Regulación Legal de los Salarios) y IV (Regulación Legal de las Condiciones de Trabajo, fundamentalmente centrada sobre el estudio de las leyes de fábricas). El libro se completa con capítulos sucesivos relativos a Accidentes de Trabajo, Sindicatos y Derecho Sindical, Seguro Nacional, Sistemas voluntarios de Seguridad Social y Cooperación y Conciliación, Arbitraje y resolución de conflictos laborales.

Como es normal en obras de este tipo, no se intenta en ellas ninguna elaboración doctrinal de alto porte, ni se utiliza otra fuente distinta de las decisiones judiciales y los preceptos desnudos de las leyes y reglamentos; sólo que en ésta tal línea se sigue con todo rigor y ni siquiera las grandes y respetadas autoridades del tipo de Blackstone o Maitland son traídas a colación; mucho menos las de otros tratadistas contemporáneos de temas similares, como puedan serlo Batt, Diamond o Gayler. Cada afirmación hecha en el texto va seguida inmediatamente de una nota a pie de página que remite o a una sentencia o a un artículo o párrafo de una ley.

Por cuanto se acaba de decir, la crítica del libro de Samuels debe hacerse considerando estos dos extremos:

Primero. Si el panorama que presenta del Derecho laboral británico es completo, está claramente presentado y ordenado y sistemáticamente expuesto. La respuesta es la afirmativa. Únicamente en el punto relativo a accidentes de trabajo la concisión es excesiva, habida cuenta de la riqueza y matices de las viejas defensas empresariales de la negligencia interviniente del trabajador o del empleo en común con su compañero de trabajo del trabajador accidentado frente a la acción de responsabilidad patronal intentada por éste.

Segundo. Si a través de lo expuesto puede intuirse un cuerpo de doctrina; se dirá que esto no depende tanto del autor como de las normas jurídicas (legales y jurisprudenciales) sobre las que está edificado su esquema; pero aun admitida la objeción, queda en pie la de que a través del estudio de las normas puede presentarse algo más que el mero derecho positivo. La mirada crítica en tal sentido es especialmente necesaria cuando en los estudios españoles abundan tanto los de jurisprudencia que se limitan a ofrecer una masa amorfa de datos mal entendidos, peor expuestos y pésimamente interpretados.

La jurisprudencia, concretamente, no hay que limitarse a exponerla, sino, cuando menos, a exponerla ordenadamente, para que el lector pueda seguir la línea, supuesto que exista, de las decisiones judiciales. También con la utilización de este criterio, la crítica que del libro comentado ha de hacerse es favorable, en general; únicamente en la parte relativa a la exposición de los *Factory Acts* se resiente un algo de falta de unidad y de citas atropellada de preceptos.

Si personalmente comprendemos la necesidad del libro y hasta lo recomendamos, nos parecen mucho más útiles otros más extensos y con datos más elaborados. Los libros generales de Derecho del Trabajo británico se agotan con cuatro o cinco títulos, y de ellos ninguno llega a superar ni a aproximarse al *Law of Master and Servant*, de Batt.

M. ALONSO OLEA

WRIGHT, F. J.: *La Evolución de la Organización Industrial Moderna*. Ediciones Europa. Madrid, 1958; 301 págs.

Es un feliz acierto el de la recién —y bien— nacida colección «Ediciones Europa» el de ofrecer al lector español la presente obrita de Wright. La historia del trabajo, como toda la materia laboral, se encuentra en plena actividad, que denuncia, quizá, un evidente retraso respecto a otras disciplinas. Y la historia del trabajo está íntima e inseparablemente conexas a la historia económico-social; como se deduce, con claridad, de la obra que comentamos, que no es el resultado de profundas y amplias investigaciones, ni supone nueva aportación a los conocimientos de la evolución industrial, sino que, como expresa su autor, no es más que un «resumen elemental de la historia económica británica», que «no pretende ser más que un desnudo relato contado con sencillez». Esta finalidad divulgadora la consigue plenamente el autor, desbordando, a veces, no sólo el marco británico, sino también aportando ideas y comentarios dignos de tenerse en cuenta.

A través de sus diversos capítulos se muestra la evolución de una economía agraria y aldeana, a una economía comercial e industrial,

urbana y cosmopolita. Una evolución lenta y progresiva que se inicia con la aparición de las ciudades y con ellas un nuevo modo de concebir la vida va marcando el nacimiento de un comercio pujante al que la agricultura y la industria incipiente se van a subordinar plenamente. El ocaso de la Edad Media realizado paulatinamente a golpes del progreso económico y social da entrada al mundo moderno cuyo primer efecto, los descubrimientos son utilizados, con un criterio utilitarista, por el mercantilismo británico para imponer un poderío económico que, a través de la importación de materias primas, va creando una industria floreciente y una ventajosa exportación. Esta expansión británica acumula unas reservas de dinero en espera de invertir que hace posible esa revolución industrial que las exigencias comerciales imperiosamente pedían. Por ello dice Wright: «los inventos surgen como resultado de esa necesidad y no viceversa».

La Revolución industrial supone una revolución en las manufacturas (textil, siderúrgica, técnica y carbonífera), transformando una estructura económica doméstica en una estructura capitalista. Una revolución agrícola llevada fundamentalmente en interés de los grandes propietarios y una revolución en el sistema de transportes y comunicaciones completaban el panorama a que había dado lugar un mundo nuevo.

Esta evolución de los medios productivos, consecuencia de las necesidades comerciales, impuso, asimismo, un cambio total de la estructura mercantil, y así la organización financiera —con la aparición de las sociedades de responsabilidad limitada de las cooperativas y fundamentalmente de las organizaciones bancarias que van a protagonizar el desarrollo del dinero— cambia por completo presentando nuevos esquemas y funciones.

La situación del país, sin embargo, no ofrece idéntico panorama que la economía, ya que la industrialización supuso la proletarianización de buena parte de la población trabajadora que había aumentado considerablemente y había tenido que movilizarse, por medio de numerosas migraciones, a los lugares donde las nuevas industrias se van montando. La situación se agrava día a día, y por fin el Estado, dejando su actitud pasiva, va a regular las condiciones de trabajo. Una evolución legislativa que desde los orígenes remotos (1802, ley

RECENSIONES

de aprendizaje) a los tiempos actuales va *in crescendo*, más por el impulso de las fuerzas sociales que por la ideología de los reformadores, teniendo un papel eficaz el movimiento sindical que se abre paso e incluso, por medio del laborismo, tiene un protagonismo en la vida política. Se desarrolla el sistema de conciliación y arbitraje y la huelga es empleada con moderación.

Los nuevos hechos, y el que las circunstancias internacionales no fueran tan favorables ocasionan la decadencia del sistema que había nacido a impulsos del espíritu emprendedor, individualista y mercantil inglés; espíritu que a su vez fué causa de la decadencia. La revolución de los directores, así como la revolución laboral, finalizan con perspectivas esperanzadas de las que nosotros mismos seremos elementos integrantes y que constituye el mundo que nos ha tocado vivir.

Esto es lo que nos dice, con sencillez, Wright. La obra, que dada su finalidad carece de notas bibliográficas, contiene una bibliografía sumaria, siendo de fácil lectura, que será muy útil para el no experto en estas materias.

MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO

