

Noticias de libros

BOGLIANO, Palmiro B.: *La estabilidad en el contrato de trabajo*. Abeledo-Perrot. Buenos Aires, 1957; 289 páginas.

Se inicia con un prólogo del profesor Deveali, en el que brevemente se exponen el contenido y significado de la estabilidad en el empleo, y se enjuicia la obra que comentamos.

Esta se nos ofrece dividida en doce capítulos, en los que se estudia, en el primero, el concepto valorativo —se denomina estabilidad al nexo de sustentación en las relaciones obrero-patronales en el contrato de trabajo—, su fundamento y críticas.

El capítulo II se ocupa de las proyecciones de la estabilidad, examinando la estabilidad protegida y la convencional, sus requisitos y vigencias y rescisión de esta convención.

La estabilidad en la legislación comparada se examina en el capítulo III. Se comienza afirmando que la necesidad de una protección social, en homenaje a un bienestar colectivo ha hecho que la intervención de los Estados pusiera fin a la lucha desatada entre las fuerzas del capital y del trabajo. A medida que el orden jurídico de la etapa del liberalismo clásico cedía demostrando la ineficacia de la libertad en la desigualdad, surgían teorías económicas propugnantes de una legislación social más digna y humana. En uno de los aspectos donde más se advierte la necesidad de esta protección, es en el estudio de la estabilidad.

Consecuente con estas afirmaciones, se examinan los regímenes legales de la mayoría de los Estados europeos y americanos, llegando a la conclusión de que los países del mundo se inclinan a consagrar y proteger la estabilidad del grupo trabajador, si bien las formas que se adoptan no son en todos iguales.

El origen, evolución y situación actual de la estabilidad del grupo trabajador en la legislación argentina, se exponen en el capítulo IV.

Y en el V se estudia la denuncia del contrato laboral. Se inicia diciendo que si bien en anhelo es la estabilidad, lo normal en el momento actual es su protección mediante indemnizaciones, con lo cual existe legalmente la posibilidad de ruptura —despido por el empleador y renuncia por el empleado—. Estudiándose a continuación los requisitos de aquél.

De la figura del trabajador y su acogimiento a la órbita de derechos, se ocupa el capítulo VI, indicando los elementos que caracterizan a los obreros permanentes —subordinación, continuidad, profesionalidad y exclusividad—; analizándose después los trabajos temporales.

A los regímenes de indemnización se dedican tres capítulos —el VII, el VIII y el IX—. Se inicia con el examen del fundamento de ésta —teorías—, sus requisitos y clases; situaciones de las partes y cálculo de aquella —elementos integrantes—. Y, finalmente, se dedica especial atención al preaviso.

En los tres últimos capítulos —X,

XI y XII— se estudia detenidamente el despido en la legislación argentina, analizando especialmente las causas de despido justo, que se clasifican por el autor en: lesión a los valores patrimoniales del principal; violación de los valores morales, espirituales y jerárquicos de éste; ineptitud, fuerza mayor, y abuso de las prerrogativas concedidas por la ley al empleado. Cada una de estas causas es objeto de examen detenido y extenso.

Y se finaliza con unas breves conclusiones, en las que se destaca la importancia de la estabilidad y se configura restrictivamente el despido, diciendo que debe ser consecuencia de una falta de gravedad máxima o de reiteradas faltas que, en su apreciación integral determinen la imposibilidad de la subsistencia de la relación laboral.

En definitiva, se trata de una obra curiosa sobre el tema, por un doble motivo: nos ofrece la realidad legal argentina y de otros países hispano-americanos, y nos brinda abundante doctrina, pues las citas son constantes.—J. CARRASCO BELINCHÓN.

GALA VALLEJO, César: *Principios básicos para un plan de acción administrativa de la Seguridad Social*. Separata del núm. 13 de «Cuadernos de Previsión Laboral». Agosto 1958, 38 págs.

El trabajo que reseñamos se divide en una Introducción, en la que se destaca la importancia de la acción administrativa en la Seguridad Social, y en tres partes.

En la primera, dedicada a los «Principios básicos inspiradores de la acción administrativa de la Seguridad social» se comienza configurando esta acción —actividad a través de la cual

pueden cristalizar en la práctica y cobrar vida las normas positivas—; se delimitan dichos principios —líneas maestras sobre las que reposa toda la organización administrativa de la Seguridad Social—; y se concluye clasificándolos en sustanciales —unidad, economicidad, jurisdiccionalidad y afectividad—, y en técnicos —planificación funcional, celeridad funcional, dinamismo funcional y fiscalización—.

En la parte II se considera el desarrollo de los principios sustanciales —aquellos que constituyen verdaderos postulados ontológicos de la acción administrativa de la Seguridad Social, sin cuya apoyatura no puede elaborarse un plan serio, planificado y eficiente—.

En primer lugar, se estudia el principio de unidad, llegando a las siguientes conclusiones: la unidad jurídica, administrativa y financiera es esencial en la Administración de la Seguridad Social; se debe llevar a cabo la Codificación de ésta y la implantación de una ley uniforme de Procedimiento administrativo; dichos Código y Ley deberán suprimir la diversidad de regulaciones en materias que permitan un tratamiento conjunto para los distintos sistemas de Seguridad Social; el concepto unitario de ésta y de sus fines reclama un sistema también unitario de órganos, uniformes en su modo de funcionar en cuanto sea posible; dichos órganos deben estructurarse con arreglo a una base adecuada, lo más posible al medio político del país y a su realidad social, económica y demográfica; si tales órganos fuesen múltiples y de ámbitos diferentes o tuviesen el mismo ámbito, pero con funciones diferentes, debe existir entre ellos la necesaria coordinación, ordenada y dirigida por un organismo superior; y para su mayor eficacia, la Administra-

ción de la Seguridad Social debe inspirarse en un sistema de desconcentración de servicios y de descentralización administrativa.

En cuanto al principio de economía, se estima: que para que la acción administrativa de la Seguridad Social resulte eficaz debe estar basada en un procedimiento sencillo y simple que permita la máxima baratura en sus costos; la reducción en los gastos de administración debe procurarse, sin perjuicio de la calidad de los servicios, y debe adoptarse un régimen financiero que suprima o reduzca las inversiones no necesarias.

Respecto al principio de jurisdiccionalidad, se sugiere: que las funciones de aplicación y ejecución del derecho en materia de Seguridad Social deben ser privativas de la jurisdicción de los Tribunales jurisdiccionales, no interviniendo en los mismos ni los órganos de gestión ni el Departamento ministerial a quien esté encomendada la función de tutela, vigilancia y orientación de las instituciones de Seguridad Social; las características especiales que concurren en orden a la Seguridad Social exigen la necesidad de que exista una jurisdicción especial, que debe ser la misma que entienda en los conflictos de materia laboral, y el proceso en esta materia deberá inspirarse en los principios de economía, simplicidad y rapidez.

El principio de afectividad —considerado por el autor como el más importante, por ser el que impregna de afecto y de cordialidad las relaciones con los asegurados y beneficiarios— se concreta en las siguientes conclusiones: para cumplir adecuadamente sus fines, la Seguridad Social necesita estar impregnada de afecto y cordialidad, en su significación profunda de sentimiento del ánimo y más con-

cretamente de amor y de humanidad; es necesario que junto al órgano funcional y ejecutivo exista un órgano representativo o político en el que tengan participación los propios interesados; y el personal al servicio de las instituciones y entidades de Seguridad Social debe poseer, junto a los conocimientos necesarios para el ejercicio de sus tareas, un conjunto de cualidades exigibles a su trascendental misión.

Por último, en la III parte se estudia el desarrollo de los principios técnicos, comenzando con el de planificación funcional, proponiéndose las siguientes conclusiones: la exigencia de una cuidadosa planificación de la organización administrativa y de los procedimientos para su aplicación; dicha planificación impone la organización de la estructura administrativa y la consideración de las relaciones con el personal de las instituciones y entidades gestoras y con los presuntos beneficiarios de las prestaciones; y al fijar el plan de acción administrativa deberán seguirse: en el orden funcional las normas de organización y dirección científica del trabajo, y en el personal, los procedimientos adecuados para su mejor formación o selección.

El principio de celeridad funcional postula: la resolución inmediata de los expedientes, mediante la simplificación de trámites, la corrección de incidencias, la unificación de procedimientos y la desconcentración y descentralización administrativa, con lo que se conseguirá que la Administración de la Seguridad Social sea algo expeditivo, rápido y sencillo.

El principio de dinamismo funcional demanda: perfeccionamiento de los servicios administrativos y modernización de su estructura.

Por último, el principio de fiscali-

zación impone: la fiscalización interna a cargo de los servicios propios de la entidad gestora, y la externa, encomendada a los órganos estatales de inspección.

Creemos que con la reseña efectuada queda patente el interés del presente trabajo, por cuyo motivo lo hemos traído a las páginas de este CUADERNO.—]. CARRASCO BELINCHÓN.

GILBERT FROST, M.: *Técnica de la Dirección de Empresas*, Traducción de Carlos Sempau Sopena. Ediciones Generales, S. A. Barcelona, 1957; 219 págs.

Las cualidades y formas de hacer que debe reunir la Gerencia, se nos dicen a lo largo de las páginas de la obra que comentamos, como manifiesta en el prólogo el fallecido conde de Ruiseñada.

El desarrollo del arte de dirigir y las dificultades enormes que hubieron de vencer en el siglo XIX los directores de empresa, ubicados en medio del terreno de lucha del capital y del trabajo, se nos exponen en el capítulo I.

En el II se analiza «Qué es la Dirección», definiéndola como el arte de dirigir las actividades humanas de tal forma que sea factible alcanzar la más alta medida posible de acuerdo con la política de la empresa. El buen director debe saber, no tan sólo de qué forma tratar a sus subordinados y guiar sus esfuerzos, sino también hacia dónde dirigirlos. La disciplina sola, sin un sentido de la dirección, no es buena dirección comercial. En resumen, un buen director necesita ser capaz de interpretar el programa en términos de las funciones de la dirección y saber utilizar estas funciones como herramientas

para convertir el programa en realidad.

En el capítulo III se estudia la figura del director como economista, examinando los principales problemas de esta índole a los que tendrá que hacer frente en el desempeño de su misión, lo que demuestra que el director debe ser, también, un economista en cierta manera para saber apreciar inteligentemente los ocultos motivos que dictan el programa y para saber predecir con habilidad el efecto de cualquier acción emprendida para completar dicho programa.

En tanto que en el capítulo IV se considera el director como psicólogo, destacando la trascendencia de la psicología en el arte de dirigir las actividades humanas. Merecen resaltarse las orientaciones prácticas que se formulan con respecto a la técnica de la entrevista.

Los principales problemas de la administración financiera de la empresa y los procedimientos para hacerles frente adecuadamente, se estudian en el capítulo V.

En el VI, «Dirección y Costes», se destaca la importancia de la contabilidad de costes: su tarea consiste en mantener a la dirección en todos sus niveles en constante contacto con lo que ocurre en la fábrica, taller u oficina —por más complejo que sea— y relacionar estos hechos con la prosecución del programa de la empresa. En definitiva, la contabilidad de costes reduce a su mínimo absoluto el trabajo de tener que suponer.

El director como estadístico se examina en el capítulo VII, exponiendo el valor de los datos numéricos, formas de representación y posibilidades que encierran para la dirección.

El fundamento y efectos del estudio de los movimientos y de los tiempos en la economía de las empresas, se estudian en el capítulo VIII.

En tanto que en el IX se exponen las aplicaciones de los estímulos, centrándose el examen, en primer lugar, en los pecuniarios: sistemas de primas y procedimientos de participación en beneficios, y, en segundo, en los alicientes no pecuniarios, indicando las modalidades que adoptan y los problemas que entrañan.

En los capítulos X y XI, bajo la rúbrica de «Cómo hacer eficiente la Oficina», se fija la atención, en primer lugar, en la oficina como centro de transmisión de comunicaciones y como medio de coordinación de actividades; se destaca después la trascendencia de la delegación de funciones; se indican las condiciones deseables en el jefe de oficina y en su actuación, la disposición de los puestos de trabajo, la gradación de salarios, y se finaliza postulando el examen periódico por parte del jefe de aquella para simplificar procedimientos, desarrollar la utilidad del trabajo, economizar y aumentar la eficiencia.

A la dirección de la fábrica se dedican los capítulos XII y XIII, estudiando detenidamente la amplia y compleja problemática que la producción supone, estimando cada una de las cuestiones que plantea y las soluciones que se le suelen dar.

El capítulo XIV, intitolado «Aplicación del producto», considera la función de distribución que abarca una serie de actividades diversas, cuyo propósito colectivo es llevar el producto acabado a las manos del consumidor. Dentro de éstas destacan por su importancia: la investigación del mercado, la organización de ventas y las campañas de publicidad.

En el capítulo XV se estudia la dirección de desarrollo encargada de aplicar la técnica de la investigación al trazado de planes futuros para la

empresa. Planes que abarcan en conjunto la expansión y la adopción de nuevos métodos y procedimientos, incluidos los que afectan al personal. En definitiva, dependen de esta dirección las posibilidades de desenvolvimiento futuro de la empresa.

Al examen de la dirección de almacenes se destina el capítulo XVI, resaltando las funciones de compras y almacenaje de materiales y su control.

El elemento humano se estudia en los capítulos XVII y XVIII, centrándose el examen, en primer lugar, en la figura del director de personal, cuyas funciones difieren de las de los restantes directores, en cuanto su acción invade a todos los departamentos, y por cuanto en ocasiones aquél puede verse obligado a tomar partido en contra de la gerencia, en interés de los empleados, de aquí que el tacto, la simpatía y el interés humano deban contar entre los principales atributos del director de personal. Y, en segundo término, analizando la selección, promoción, participación y actuación del personal, con el fin de que la fábrica deje de ser un mero lugar de trabajo para convertirse en un centro donde el empleado pueda hallar una vida social más amplia de lo que le sería posible en el ambiente familiar. Al fin y al cabo, el empleado pasa una parte mucho mayor de su vida dentro del recinto de la fábrica.

En el capítulo XIX se exponen los principios del arte de dirigir: el del objetivo común —la dirección debe saber hacia donde se encamina y cómo llegar allí, logrando la aceptación de cuantos tienen que colaborar—; el de la extensión del control —limitación del número de colaboradores subordinados directamente—; el de coordinación —producción de resultados adecuados en el momento oportuno—.

tuno y de forma correcta—; el del control —comprobación de las consecuencias de la actuación—; el del experimento —desarrollo de nuevas técnicas—, y el de la elasticidad —adaptación a las cambiantes necesidades—.

Y en el capítulo XX y último, como recapitulación, se sintetizan las exigencias de la práctica de la dirección: atención para la estructura de la organización, disposición de un equipo leal y cooperativo de especialistas, acción vigilante, conocimiento de las responsabilidades sociales y actitud personal adecuada: el buen director no sólo debe serlo, sino ser capaz de que se le juzgue como tal y para animar a otras a ser buenos directores. Debe inspirar lealtad, respeto y confianza en su juicio. Sólo así podrá reunir y conservar un equipo de subordinados que trabaje bien y en buen orden. Si sus acciones provocan sospechas, otros tratarán de suplantar sus decisiones con decisiones propias, surgirán envidias y el espíritu de equipo desaparecerá. —JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN.

JONES, Eduardo D.: *Organización y Administración de Empresas Industriales*. Traducción de Víctor Lletget Aleñá. Edit. Labor, S. A. Madrid, 1958; XVI+784 págs.

El estudio de la racionalización del trabajo o de la organización científica del mismo, según se emplee la terminología europea o anglosajona, cuenta ya con una copiosa bibliografía, no toda ella ni mucho menos práctica, pues en muchos casos domina en los textos un teoricismo exagerado o una terminología confusa que les hace inoperantes para el lector interesado en documentarse.

No sucede esto en la obra de Jones, la que puede considerarse como clásica y fundamental.

La profundidad de contenido, la sencillez de conceptos y la claridad en la expresión la hacen sumamente sugestiva y atrayente.

En toda la exposición domina una doble preocupación: analizar técnicamente el problema, dándole soluciones humanas y extraordinariamente prácticas, mostrando cómo las cuestiones económicas pueden organizarse y dirigirse en base al hombre al que sirven.

Podríamos decir, empleando una frase de Stephan Cambien, que en esta obra se concilian las reflexiones del filósofo con las observaciones del científico.

Además, su extensión permite ofrecer una visión global de los problemas de organización y administración de Entidades, tanto públicas como privadas.

El texto se divide en 27 capítulos, en los que se exponen gran número de casos prácticos y una extensa bibliografía apropiada a cada materia.

La exposición se abre con el examen de los antecedentes de la Organización científica —causas, fases y personalidades—. En el capítulo II se estudia la génesis de las empresas, factores determinantes, principales problemas y modalidades.

En el III se estudian las razones económicas de su ubicación espacial: facilidades en el suministro de materias primas y en la contratación del personal y en el acceso a los mercados y fuerza de la competencia.

En el IV se examinan, además, su composición interna y los problemas de la circulación; en el V los peligros a tener en cuenta —riesgos de incendio— y exigencias a considerar —temperatura, ventilación e iluminación—. De la fuerza motriz, sus fac-

tores: eficacia y economía, clases, disposición y aprovechamiento, se ocupa el capítulo VI.

Se dedica especial atención al aspecto administrativo, al que se refieren los capítulos VII al X, estudiando: el Órgano, las responsabilidades; formular racionalmente la orientación del negocio, dar a la empresa los medios financieros que requiere su desarrollo, reglamentar los gastos, establecer una organización en que el funcionamiento de los diversos elementos esté encomendado a los individuos más competentes; fabricar, comprobar, mejorar y acreditar determinados productos que han de ponerse a la venta, teniendo en cuenta la competencia y la demanda; la transmisión de la autoridad —que debe extenderse desde la gerencia hasta cada uno de los individuos que efectúan algún acto; los conceptos fundamentales; las órdenes, las recompensas y las sanciones.

Se indican las reglas de la administración: la superintendencia a los detalles; la preparación de sustitutos; la concordancia de las aptitudes con los cargos; el sistema de ascensos, que requiere el escalonamiento de los distintos cargos de manera que cada uno constituya una preparación para el desempeño del que le sigue; la preparación previa —que demanda el estudio y confección de los proyectos con suficiente antelación—; la formulación y uso de normas reguladoras de la actuación; el empleo de informes, como cauce para la transmisión ascendente de datos, y el conocimiento de puntos de vista ajenos, como medio que amplía la visión.

Se examinan detenidamente: el estímulo, como fuerza coordinadora e impulsora de acción basada en el concepto que se tiene del jefe, en la confianza en los compañeros, en el convencimiento del valor de la propia obra

y en los éxitos que se obtienen, y la facultad de mando, como aptitud para adoptar decisiones y mantenerlas inflexiblemente previa la consideración de todos los problemas que se puedan suscitar.

De la administración científica se ocupan los capítulos XI y XII, estudiando, en primer lugar, en qué consiste: en un código de reglas o de principios de actuación, con sus organismos correspondientes, mecánico-administrativo, mediante el cual se aplican estas reglas, y un cuerpo de administradores especializados, coordinándose todos estos elementos para lograr un funcionamiento sistemático de los procesos de producción; la normalización, el sistema regulador, el estudio de los tiempos y de los movimientos, su aplicación al personal, los conceptos fundamentales y, por último, las objeciones que se formulan al sistema: eliminar la iniciativa y ser autocrático, principalmente.

A la dirección técnica se le dedica el capítulo XIII, estudiando especialmente los capataces, las normas y los presupuestos.

A las compras y a los costes se refieren, respectivamente, los capítulos XIV y XV. Estudiando con respecto a las primeras sus aspectos más importantes: la regulación de la calidad, el encargado de las compras, los delitos de material, precios, especificaciones del vendedor y del comprador, pruebas y arbitrajes. Mientras que de los costes se analizan: los factores que los integran, su clasificación y la administración general de cuentas, como puntos principales.

El capítulo XVI estudia detenidamente la fatiga, comenzando con el examen del cansancio sano —de procedimiento de salvaguardia encaminado a que no se incurra en excesos, lo califica el autor— y las señales del

agotamiento. Se indica después la regulación de la fatiga: condiciones de trabajo, análisis de los movimientos, selección e higiene del trabajador. Y se concluye con la tensión, intermitencias y horario del trabajo.

A la contratación se refieren los capítulos XVII y XVIII. Primeramente se exponen las atribuciones del organismo encargado: selección, capacitación, procedimientos y relaciones. Luego se examina la definición y análisis de la tarea, los traslados, ascensos y disciplina. Y, por último, la duración del contrato, los movimientos del personal y las causas de despido justo: desobediencia, mala conducta, negligencia e incapacidad.

El salario es objeto de un minucioso estudio en los capítulos XIX, XX y XXI, que comprende: sus determinantes; sistemas: jornal, destajo, participación en los beneficios, procedimientos de primas Halsey y Rowan, y sistemas Taylor, Gantt y Emerson. Estudio que se complementa con el que se hace en el capítulo XXII, de las obras de comodidad e higiene, que tienden a mejorar la condición y promover el bienestar del personal.

De las oficinas trata el capítulo XXIII, examinando su disposición, personal, material, actuación y archivo, fundamentalmente.

Y, por último, de la relación exterior se ocupan los capítulos XXIV, XXV, XXVI y XXVII. Estudiando las ventas: productos, mercados, sistemas y precios; la publicidad y sus problemas, exigencias y limitaciones; las expediciones, tarifas, marcas y conocimientos; itinerarios, movimientos y reclamaciones, y el sistema general de crédito: relación entre éste y las condiciones de venta, los fundamentos del crédito —factores personales,

condiciones externas, activo y pasivo— y cobro de aquél.

Este es, en síntesis, el contenido de la obra de Jones, cuya lectura, repetimos, es sumamente provechosa.—
J. CARRASCO BELINCHÓN.

MENGGONI, Luigi: *Recenti mutamenti nella struttura e nella gerarchia dell'impresa* (Testo della 4.^a lezione tenuta alla XXXI Settimana sociale dei cattolici d'Italia). Bari, settembre 1958.

Acaso la publicación más interesante aparecida en Italia en los últimos meses en materia político-jurídico-laboral sea esta lección del profesor Mengoni, que recoge la *Rivista delle Società* en el fascículo 4-5, correspondiente a los meses de julio-octubre de 1958 en las págs. 689 a 724. Aun cuando no se trata de un trabajo extenso, la densidad de su contenido y la perfecta ilación de los argumentos obligan a dar una amplia recensión del mismo, si se pretende dar noticia del clarividente pensamiento de su autor.

En el origen de los recientes cambios en la estructura de la empresa y en las relaciones sociales que en ella se desarrollan hay un hecho de naturaleza tecnológica: la creciente concentración del capital industrial en unidades de producción en gran escala. A ella corresponde una creciente irrelevancia de la propiedad de los medios de producción como fuente del poder económico y, por tanto, como criterio de determinación de las clases sociales, proceso que destruye la base originaria del análisis social marxista, fundado en la teoría de la enajenación de la clase trabajadora a consecuencia de la apropiación de los medios de producción por parte de la

burguesía capitalista, que priva a los trabajadores de todo control, y que sólo cesará cuando tales medios de control se colectivicen. Tal valoración no es hoy ya posible, porque la separación del obrero de aquel control no es consecuencia del ordenamiento jurídico de la propiedad, sino de la producción en gran escala.

Por otro lado, la irrelevancia de la propiedad del capital se manifiesta también en el hecho de que en los ordenamientos capitalistas la propiedad privada de los bienes tiende progresivamente a separarse del poder de gestión de los bienes mismos, en cuanto que aquélla se dispersa en los accionistas, y éste viene asumido por una nueva clase social —los dirigentes—, en gran parte privados de propiedad, y que hoy no gestionan la empresa con los criterios y objetivos del empresario clásico.

El poder de estos dirigentes es hoy mucho mayor, pues de una parte se ha debilitado el factor de control que limitaba hace tiempo las decisiones del empresario, y, de otra, ha cesado aquel límite fundamental del poder económico que era la concurrencia en el mercado de los productos, ya que están en grado de influir sobre precios, salarios, cantidad y calidad de demanda, y en este aspecto su poder trasciende la esfera de la empresa privada y asume cada día más claramente los contornos del poder político.

Tal poder no es, sin embargo, absoluto, ya que encuentra tres órdenes de limitaciones, constituídas las dos primeras por factores institucionales (la aparición del Estado en la esfera económica y el desarrollo de un contrapuesto poder de equilibrio en los grupos sociales sujetos a las decisiones de las grandes empresas, es decir, sindicatos de productores, de consumidores, etc.); y la tercera, por un

factor de orden jurídico (el hecho de que, aun permaneciendo el poder en los miembros de la alta dirección, que hoy no es individual, sino de equipo, su ejercicio tiende cada vez más a ser controlado, por la propia naturaleza del equipo y por la necesidad de la colaboración de un vasto cuerpo de especialistas, que proporcionan los datos técnicos y las valoraciones científicas).

También produce transformaciones en la estructura de la empresa la existencia de otra categoría de técnicos que operan directamente en el proceso de producción a través de un orden jerárquico y que dan lugar a una descentralización vertical del poder, entendido no como hasta ahora, es decir, como fuente de decisiones, sino como poder sobre los trabajadores. A este aspecto del poder corresponde, en el lenguaje del Derecho de trabajo, el concepto de subordinación.

Todas las transformaciones descritas inciden profundamente en la evolución social, pues la gran empresa no sólo ha creado una nueva clase dirigente, sino que ha determinado también una creciente proliferación de clases intermedias que, insertándose entre el vértice y la base de la pirámide social, ablanda la rígida posición característica del tradicional esquema marxista y confiere a la nueva sociedad una estructura siempre más articulada y un grado siempre mayor de «movilidad social».

Otra transformación importante se produce en relación con los beneficios que, como consecuencia de una revolución psicológica, no se consideran tanto instrumento de enriquecimiento personal como de enriquecimiento de la empresa.

Las consecuencias de todo esto son positivas, en cuanto que la empresa se humaniza, se forma «conciencia de

grupo» y es indiscutible que se llega a pensar que el poder de la gran empresa necesita encontrar un contrapeso en el desarrollo de una ética correspondiente: De ahí la vasta política social practicada por las grandes empresas. Pero esta conciencia, por favorable que pueda resultar, no puede constituir un criterio de solución del problema del poder. «Vinculado a funciones que trascienden la esfera privada de los intereses de la propiedad, sentado sobre el plano de las decisiones fundamentales de las que depende la suerte del país, el poder directivo de las grandes empresas contemporáneas no puede legitimarse sino a través de un cambio de estructura, es decir, insertándose orgánicamente en un nuevo ordenamiento constitucional de la economía, que realice la partición de todos los grupos sociales en las decisiones supremas, destinadas a determinar el bien común en el momento histórico dado y a establecer en qué cosa debe consistir el progreso de la colectividad.»

El problema de la limitación constitucional del poder económico de la empresa presenta dos aspectos: uno, que el autor no profundiza, de relaciones externas, y otro de relaciones internas, es decir, de la estructura de la empresa.

El moderno Derecho del trabajo tiende a configurar la empresa como comunidad y se hace participar al trabajador en esa comunidad productiva. Pero el profesor Mengoni entiende que para realizar la cogestión es necesario partir de una premisa: la empresa no es sólo una institución; desde otro perfil, la empresa se manifiesta como la actividad económica del empresario. Y si no se parte de esta premisa, se abrirá el camino a soluciones incompatibles con la claridad necesaria de las nuevas relacio-

nes sociales que se trata de instaurar, consolidándose, en vez de atenuarse, la rigidez del actual sistema económico. El conflicto de intereses entre las dos partes es estructuralmente insuperable y admitidos los delegados de los trabajadores en los Consejos de administración de las sociedades se encontrarán frente a una alternativa de lealtad insoportable. Este es el punto más agudo de crítica a la cogestión «integrante», tal como ha sido concebida y realizada en Alemania.

Hay otra razón en contra de la tendencia a insertar un derecho de codecisión de los trabajadores en la estructura de la sociedad por acciones: la dificultad de resolver el problema de la legitimación del poder de los administradores en las relaciones con los propietarios de los bienes invertidos en la empresa social.

Con todo ello, Mengoni afirma que no pretende negar relevancia jurídica al interés de los trabajadores en el resultado de la empresa. Lo que se discute es el modo de participación de los trabajadores sobre el plano de las decisiones conectadas con el plano de la dirección económico-financiera de la empresa. Esta participación no puede ser configurada como cotitularidad de la dirección (o codecisión en terminología alemana), porque sería necesaria una correlativa responsabilidad económica que los trabajadores ni quieren ni pueden asumir.

La tesis del autor es la de establecer un órgano de control externo a la estructura de la sociedad por acciones, investido de un complejo de derechos de información y de consulta en las relaciones con la dirección (solución dualística sostenida por algunos alemanes), como límite externo de la voluntad del empresario, que logre el equilibrio. Entiende que el problema del control de los trabajadores sobre

la gestión de las empresas es problema de ampliación del contenido de la voluntad colectiva.

Pero las reformas no pueden ser realizadas por decreto. Es necesaria una obra de estimulación de las empresas, los sindicatos y los trabajadores, obra a la que debe cooperar el jurista para evitar el peligro de que el hombre tenga en la sociedad futura más bienestar, pero deba aceptar, a cambio, ser convertido en un ser totalmente público y disponible, «incapaz de reservarse un espacio de vida donde continuar cultivando la esperanza de la libertad».—FERNANDO SUÁREZ.

MESA LAGO, Carmelo: *¿Existe un Derecho de la Seguridad Social?* (Separata de la Revista Cubana de Derecho, julio-septiembre de 1958). La Habana, 1958; 19 págs.

Compañero en las aulas, durante el período de doctrado, el joven laboralista Carmelo Mesa ha sido recientemente nombrado profesor de la Universidad Social Católica «San Juan Bautista», de la Salle.

El trabajo que ahora recensionamos es un interesantísimo estudio encaminado a examinar, con mención de las teorías más extendidas al respecto, la autonomía de la Seguridad Social, desde el triple plano didáctico, jurídico y científico.

En la primera parte, introductiva, se plantea el interrogante sobre si la Seguridad Social tiene ya suficientes características propias para erigirse con autonomía e independencia, o si, por el contrario, forma parte de otras disciplinas ya constituídas (en este punto se remite el autor a su tesis doctoral, «Planificación de la Seguridad Social», presentada en la Facultad de Derecho

de la Universidad de Madrid y actualmente en prensa, donde se realiza un acabado estudio de la problemática).

La segunda parte se dedica a la consideración de las que Mesa llama teorías de la dependencia de la Seguridad Social. Examen de las doctrinas que mantienen que dicha disciplina no ha alcanzado todavía la madurez suficiente para que pueda calificarse como tal, sino que se trata de un simple aspecto del Derecho, en general, o del Derecho del trabajo, en particular, o incluso, de otras ramas del saber como la Economía Política, Sociología o Política Social. Reacciona el autor contra tales posiciones sin desconocer la vinculación que entre la Seguridad Social y las ciencias consignadas se establece, en especial con el Derecho administrativo y el Derecho del Trabajo.

En la parte tercera se estudian las llamadas teorías intermedias, a cuyo tenor ambas ramas científicas, Seguridad Social y Derecho del Trabajo (en cuyo seno se incluyó aquélla tradicionalmente), deben ser objeto de una consideración conjunta, proponiendo diversas rúbricas omnicomprensivas. Pero tales tesis pecan, a mi juicio, de sobreponer lo terminológico a lo sustancial y, en último término, como ha señalado certeramente Mesa Lago, incluso los tratadistas más afectos a dichas interpretaciones han oscilado sensiblemente a la hora de tomar postura definitiva.

La parte última del trabajo se refiere a la teoría que mantiene la independencia del Derecho de la Seguridad Social. Para el autor, frente a las tesis fragmentarias, paulatinamente se consolida la idea de que la Seguridad Social es un derecho autónomo que no depende de ninguna otra disciplina, aunque mantiene relaciones con ellas.

NOTICIAS DE LIBROS

La autonomía, reflejada como ya decíamos en diversos aspectos, es ya un hecho en el campo didáctico, si bien no ha alcanzado aún esta consideración en los sectores jurídico y científico. Pero esto es labor de algunos años.

Debemos felicitar a Carmelo Mesa por este jugoso comentario y, al mismo tiempo alabar su conocimiento de la

bibliografía señera en estas materias. Ni siquiera ha omitido la mención de la obra reciente de Kaskel-Dersch, en la cual el problema o la cuestión social (y conste que con esta afirmación no hacemos sino sentar una constatación de los hechos) es piedra de toque en todas y cada una de sus páginas.—
LUIS ENRIQUE DE LA VILLA.