

Recensiones

ALONSO OLEA, Manuel: *La materia contenciosa laboral (Extensión y límites de la jurisdicción de trabajo)*. Instituto García Oviedo de la Universidad de Sevilla. Sevilla, 1959; 161 págs.

El iuslaboralista, como todo cultivador de disciplinas jurídicas especiales, ha de conceder considerable importancia al problema de delimitación de las fronteras de su disciplina. La cuestión, en la que está ínsita la propia esencia de esa rama jurídica especializada, adquiere importante relieve, y fundamentalmente vitalidad práctica cuando la especialidad de la materia se traduce en una especialidad de jurisdicción, pues entonces la problemática se hace más compleja, en cuanto no se trata ya, tan sólo, de aplicabilidad de normas, sino de precisar por qué cauces jurídicos, ante que órganos estatales, especialmente establecidos para ello, van a tener que verse los distintos procesos y litigios que esa materia jurídica especial ocasione. Si las fronteras de lo que constituya esa materia jurídica especial han de ser trazadas respecto al Derecho común y los otros Derechos especiales, por los cultivadores de la disciplina especial, igualmente han de ser éstos los que tracen los límites de la jurisdicción especializada frente a la jurisdicción común, la procesal civil. Claro está que esta delimitación está íntimamente subordinada a la que previamente se haya establecido en el Derecho material especial, que a su vez se ve influido por aquella delimitación.

Y esta labor ingrata de trazado de fronteras jurisdiccionales es la que magistralmente ha realizado el titular de la Cátedra de Derecho del Trabajo en la Universidad de Sevilla, en la obra que comentamos que se anuncia como primera muestra de una más ambiciosa de exégesis completa del Texto Refundido de Procedimiento laboral; siendo tan sólo ésta el comentario del art. 1.º de esa importante normativa procesal.

Partiendo de la afirmación de que la jurisdicción de trabajo tiene como misión conocer y actuar las pretensiones fundadas en normas de Derecho del Trabajo, como criterio básico, se pasan a comentar a continuación la serie de criterios más restrictivos del legislador para precisar con más rigor el ámbito de la jurisdicción laboral.

El primer criterio restrictivo hace referencia a la limitación de esta jurisdicción a dos conflictos individuales. El profesor Alonso Olea critica el precepto que no se ajusta al mandato de la ley de 24 de abril de 1958, y que además es una muestra de miopía normativa, en cuanto se piensa al hablarse de conflictos colectivos, de conflictos normativos, concretamente en la huelga. Acertadamente se señala cómo no coinciden los conceptos de conflictos colectivos y conflictos normativos o económicos, y cómo es posible un conflicto colectivo de carácter jurídico y la actual existencia de los convenios colectivos los hace muy probables que, naturalmente, deberían ir a la competencia de la Magistratura de Trabajo. A continuación se toma en cuenta la «calidad de las personas», que es irrelevante por sí misma para la delimitación competencial, estableciéndose los límites subjetivos de esta jurisdicción abordando el interesante problema de la seudojurisdicción especialísima resultante de los Convenios hispanoamericanos, así como, quizá con exceso de brevedad, el tema de Derecho Internacional Privado del Trabajo de los extranjeros ante la jurisdicción del trabajo.

El criterio delimitador esencial en nuestro sistema es la materia o calidad del asunto. En primer lugar, los conflictos de trabajo, esto es, las pretensiones basadas en las normas reguladoras del contrato de trabajo, lo que precisa especificar el concepto mismo del contrato como determinante de jurisdicción. La cuestión, que supone enfrentarse con la médula misma del Derecho del trabajo, es abordada, con la síntesis que requería, por nuestro maestro, que señala la progresiva quiebra, que no desaparición, de la relación de dependencia, señalando auténticas relaciones de trabajo —excluidas de la jurisdicción— y de las normas de trabajo (personal directivo, servicio doméstico), concretando el problema de la ejecución de obra, considerada como relación laboral, y el de las relaciones extrajurídicas de trabajo familiar y de buena vecindad que se excluyen sustancial y adjetivamente del Derecho del trabajo. El supuesto especial de los trabajadores públicos

ligados a entes públicos por relaciones de trabajo, calificadas de empleo público, es estudiado a continuación, señalándose que su carácter especial, al igual que los ha separado de las normas laborales comunes, los ha excluido de la jurisdicción común del trabajo, que es, en definitiva, la jurisdicción laboral (1).

Finalmente se establecen excepciones de conflictos laborales de trabajo que a pesar de este carácter van a quedar excluidos de la jurisdicción laboral. Distingue el autor dos tipos de excepciones: una genérica y otras específicas. Pues bien, al hablarse en la primera de la «jurisdicción concurrente de las Delegaciones de Trabajo», se habla de una dualidad de jurisdicciones en cuanto que las resoluciones de las autoridades administrativas en materia de trabajo irán lógicamente al contencioso-administrativo. Esta última jurisdicción que controla el ejercicio de la función de policía por estas Autoridades no puede considerarse como jurisdicción laboral, sino, y por ello interviene la jurisdicción contenciosoadministrativa, de materias que afectan relaciones administrativas, como son las que el Estado tiene con los administrados-empresarios. Aun cuando se señala la dualidad de objetos de ambas jurisdicciones, quizá no quede del todo claro que no se trata de una excepción de jurisdicción o de una concurrencia de jurisdicciones sobre un mismo asunto, sino, y precisamente, de una dualidad de problemas sustanciales que se traducen en una dualidad de jurisdicciones, ya que problema relativo a la sanción administrativa del Delegado de Trabajo no es propiamente un conflicto de trabajo. Al contrario, auténtico carácter de excepciones son las que se señalan como específicas: conflictos sobre clasificación profesional, plus familiar y despidos por crisis, en las que las autoridades administrativas realizan auténticas funciones jurisdiccionales, cuyo otorgamiento es de *lege ferenda* disputable.

El segundo grupo de conflictos que van a verse en la jurisdicción laboral corresponde a los conflictos de Seguridad Social. De acuerdo con el texto legal se distingue el caso de los accidentes de

(1) Sobre este tema nos atrevemos a remitir al lector a nuestra tesis doctoral, *La relación laboral de los empleados públicos*, actualmente en prensa.

trabajo, precisándose su concepto (2), examinándose la cuestión de la póliza de accidentes, actualmente incluidas en esta jurisdicción, y los límites de ésta a través de las excepciones de ésta por intervención de órganos administrativos y que irán a la jurisdicción contenciosoadministrativa. Respecto a los seguros sociales se precisa la declaración genérica de la norma, distinguiéndose entre las relaciones jurídicas que ligan a los que tienen derecho a las prestaciones con la institución aseguradora, y las que ligan a esta entidad con el Estado. Mientras la primera corresponde a la jurisdicción de trabajo, la segunda es lógicamente administrativa. Esta afirmación genérica es especificada al concretarse en cada uno de los tipos de seguros sociales existentes. Del mismo modo se soluciona la cuestión que hace referencia a las Mutualidades en las que los temas de prestaciones, tanto reglamentarias como potestativas, pertenecen a la jurisdicción laboral, mientras que las basadas en el régimen administrativo del aseguramiento corresponden a la jurisdicción contenciosa. También se incluyen en la jurisdicción laboral otro tipo de Mutualidades, las libres que ejercen finalidades de Previsión Social, en cuanto las cuestiones contenciosas que surjan entre esas entidades y sus asegurados, y las cuestiones que surjan entre esas entidades entre sí referente a normas laborales y de Seguridad Social. Finalmente entran en la jurisdicción los conflictos que las leyes le atribuyan expresamente, y los conflictos por incumplimiento de las «leyes sociales», analizándose, al respecto, el curioso Decreto de 5 de enero de 1939, en cuanto que las indemnizaciones que precisa son de competencia de las Magistraturas. La obra finaliza con una referencia al tiempo, forma y lugar de los actos procesales laborales y una breve exposición de la estructura orgánica de nuestros Tribunales de Trabajo.

La lectura de este libro, excelente editado por esa magnífica colección del Instituto García Oviedo que esperamos insista en temas laborales, hace necesario emplazar al profesor Alonso Olea para que lleve a cabo la ingente tarea a que se ha comprometido de comentar en su totalidad el Texto Refundido, ya que el felicísimo resul-

(2) Véase, sobre esta importante materia, la obra del profesor ALONSO OLEA: *Instituciones de Seguridad Social*. I. E. P. Madrid, 1959.

tado obtenido en la exégesis de este art. 1.º hace se espere con avidez el resultado de su empresa. En efecto, sin alardes bibliográficos, tan corrientes en la labor de un jurista joven, sin teorizaciones inconsistentes, ha llevado a cabo la que es prístina labor del estudio del Derecho: construir a través de la realidad jurídica, legal y jurisprudencial, ciencia del Derecho, para, a su vez, poder ser utilizada por los que actúan en la vida jurídica. Con una precisión técnico-jurídica completa, con un feliz agotamiento de problemas, el hasta ahora poco claro tema de los límites de la jurisdicción del trabajo, han quedado dilucidados con toda la precisión que era posible. Por todo ello hemos de felicitar al Instituto García Oviedo al iniciar con esta obra sus estudios de temas laborales, haciendo honor a su denominación, y modestamente alentamos al Catedrático de Derecho del Trabajo de Sevilla a que continúe en esta importante tarea jurídica que tan felizmente ha emprendido.

MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO

CHERUBINI (Arnaldo): *Dottrine e Metodi Assistenziali*. Giuffré. Milano, 1958; 492 págs.

En esta obra, Arnaldo Cherubini ha querido exponer, con buena base doctrinal, la doctrina y el método asistencial en Italia, Francia e Inglaterra del año 1789 al 1848, ambos capitales. El intento queda plenamente logrado y el lector se adentra con facilidad sorprendente en la lectura desde el primer momento. Ya en la introducción se advierte claramente el vivísimo interés que reviste el tema y, lo que no es poco importante, el buen método de que hace gala el autor. Quien comienza con una disquisición en torno al límite marcado a la historia de la previsión social para continuar con cuestiones de no menos acusado interés. El seguro obligatorio y la asistencia social nacen —afirma Cherubini— de la elaboración de dos capítulos de Derecho: la beneficencia legal y la legislación laboral. Y de ahí pasa el autor a sentar una premisa sobre las condiciones de la asistencia que forma todo un a modo de largo capítulo.

De la teoría política y económica se puede llegar al fundamento del sistema de previsión social. Es ésta una afirmación del autor que va a ser seguida por un análisis histórico —con valor de mero ensayo—, en el que se nos dice que la Reforma protestante, rompiendo un género de caridad casi por completo afincado en las congregaciones religiosas, pone la misericordia laica frente a frente con el problema de la miseria. Frente a la Reforma, la reacción católica se experimenta en tres sentidos: En primer lugar se trataba de atribuir con argumentos nuevos al Pontífice su antigua supremacía sobre el Príncipe, y poner en duda la actitud seglar ante la obra benéfica; en segundo lugar, crear una literatura sentimental-apologética (Bossuet, Segneri, Bourdaloue, Massilon), una de cuyas variantes es la literatura utopística de Moro y de Campanella; en tercer lugar se trataba de conseguir una reforma de método.

El autor prosigue su correría histórica haciendo referencia a lo que él califica de equilibrio de la razón y de despotismo ilustrado. Se detiene en la teoría del «sentimiento moral», hija de Adam Smith, y en el mensaje de los utopistas. «El Settecento» —dice— cree ingenuamente en la propia formación, porque aún cree en la moralidad. Se trata —añade— de una moral iluminística, racional.

Especial atención merecen las páginas dedicadas a los *bureaux des pauvres* y a la exigencia unitaria de *l'ancien régime*, así como las que se refieren al *Poor-Laws*, al socorro mutuo en Francia e Inglaterra y a las *Friendly Societies*.

El primer capítulo del libro empieza con un análisis de la situación de Francia en las vísperas de la Revolución. Quizá el interés se centra, en lo que a Francia se refiere, en las líneas en las que Cherubini nos habla de la legislación obrera y de los socorros mutuos. Examina también la obra legislativa del Reino de Italia, la revolución industrial en Inglaterra, etc.

El problema económico y social de la Restauración se lo plantea el autor partiendo de la Francia discorde y de la Europa decepcionada que dejó Napoleón con una aristocracia dispuesta a recuperar sus privilegios, una flamante burguesía dispuesta a mantener los suyos y un pueblo pronto al levantamiento. Trata seguidamente del socialismo *mitigé*, de la solución de la filantropía, de la primera doc-

trina socialística, ya que no socialista. Destaca que en el período comprendido entre 1815 y 1830 ya se atiende a la relevancia que toma la sanidad entre los fines de la política, lo que puede concretarse en las palabras de Cadet: «Si la política es verdaderamente una ciencia que tiene como fin el bien del hombre en sociedad, esta ciencia tiene necesidad de las luces de la medicina, que considera al hombre tanto física como moralmente, y la influencia de las instituciones sociales sobre la salud y el temperamento de los individuos.» Parecido interés muestra el apartado dedicado en este segundo capítulo al papel de las *Friendly Societies* en la lucha de clases.

En el capítulo tercero, que el autor divide en dos partes, merecen especial atención los juicios sobre el socialismo de los teóricos —Saint-Simon y escuela—, la doctrina asistencial —Proudhon, Owen, etcétera—, la polémica entre la caridad privada y la beneficencia legal y sobre el liberalismo optimista de Bastiat y el liberal-socialismo de Stuart Mill.

La segunda parte de este tercer capítulo le sirve a Cherubini para analizar el *Poor Law Amendment Act* de 1834. Empero es de justicia reconocer la objetividad del autor al afirmar el progreso de la caridad legal en los países católicos. Y con cuestiones de no menos interés ciertamente termina el capítulo analizando el problema del mutuo socorro en Francia y en Italia.

Siguen unas conclusiones, a las que tan aficionados son los autores italianos, sobre la revolución social, el deber jurídico del gobierno y de la sociedad, etc. Cherubini afirma aquí que la sociedad tiende hacia la unificación. ¿Supondría esa pretendida unificación social la terminación de una lucha de clases hasta ahora siempre mantenida en vivo? No parece que el autor lo entienda así por cuanto nos instruye sobre cómo se va a desarrollar la futura lucha de clases en torno al problema asistencial y mutuo. Pero quede firme la maravillosa sensibilidad social de Cherubini cuando se percata de que en el futuro la respuesta a todas las preguntas se llama «educación», es decir, plantea el autor la absoluta necesidad —política y social— de educar a las masas trabajadoras. Para ello es necesaria una suficiente dosis de serenidad.

JOSÉ MIGUEL ORTÍ BORDAS

FYER (Douglas H.), FEINBERG (Mortimer R.), ZALKIND (Sheldon S.): *Developing People in Industry*. Nueva York, Harper and Brothers, 1956; 210 págs.

Se pretende dar en esta obra una guía útil al encargado o los que deban realizar la tarea de la enseñanza industrial dentro de la empresa o del país considerado en su totalidad. El norteamericano medio se está dando cuenta de que el desarrollo de la especialización técnica es un factor, dentro del desarrollo económico del país, más importante que el dinero y las inversiones de capital.

La realidad de la industria actual marcha hacia el constante predominio de la máquina. Esto reduce el número de obreros, pero aumenta forzosamente el grado de su especialización. En todos los niveles se produce un aumento de la especialización y un cambio de las condiciones en que el trabajo se realiza. La General Electric, en el orden burocrático, ha instalado un computador electrónico que habrá de ahorrar a la Compañía 300.000 dólares. El Secretario de Trabajo americano James Mitchell anunciaba al país hace dos años que la falta de especialistas podía conducir a la economía norteamericana al colapso y a la depresión.

El especialista en la enseñanza debe estar armado no solamente de los adecuados conocimientos técnicos, sino poseer amplios conocimientos de Sociología que le den información de los motivos por los que el obrero puede desear aumentar su grado de conocimientos. Aunque nos encontramos ante la segunda revolución industrial, ninguna máquina puede sustituir a la persona humana.

Esta nueva situación necesita también un cambio en la actitud del empresario; éste debe entender a la empresa como una realidad institucional antes que una fuente de beneficios. La especialización del obrero no es un lujo, sino un medio de garantizar la eficacia. Enseñando no se gasta, se invierte.

Se propugna la observación como medio de encontrar aquel trabajo que necesita un aumento en la habilidad del productor. Acto seguido debe estudiarse la personalidad y aptitudes del obrero encargado.

Se dedican varios capítulos sobre aspectos que pueden conducir al obrero a negarse a aprender las nuevas técnicas, bien por causas psicológicas, bien por causas externas. Se deben evitar las diferencias de capacidad, intentando lograr un mismo resultado que unifique la producción sometida a nuevas condiciones. Como forma de conducir al obrero a aumentar su capacidad espontáneamente se sugiere la participación en la dirección de la empresa y un aumento de salario.

La enseñanza debe estar orientada por criterios modernos de pedagogía. No basta la palabra; se necesita emplear medios de gran facilidad expresiva: películas, televisión, radio y modelos y planos a escalas. Se propugnan, pues, métodos de enseñanza de gran capacidad de expresión. Llegará un momento en que la palabra y la idea expresada por escrito serán sustituidas por la imagen. Una enseñanza industrial no debe partir de conceptos abstractos de difícil percepción, sino de imágenes sencillas que hagan al obrero capaz de entender conceptos generales y abstractos por un mecanismo meramente espontáneo y automático. Por ello este tipo de enseñanza debe estar cuidadosamente planificada, sin olvidar las peculiaridades del alumno. Hay que emplear la demostración. El que intenta aprender una técnica nueva debe ver en el maestro el resultado práctico. A las preguntas se las debe contestar con resultados, no con teorías.

Se dedican varios capítulos que estudian la administración de los programas de enseñanza. Estamos aquí ante Sociología aplicada en encuestas o *surveys*, así como de técnicas para lograr una más fácil expresión.

Se estudia aquí la longitud que deben tener las clases, demostrándose que una persona empieza a distraer su atención a la media hora de escucha, por lo que conviene dar períodos de descanso de diez minutos.

Aquel que intente hacer de esta materia su profesión debe reunir singulares condiciones de personalidad, inteligencia y, especialmente, la capacidad necesaria que le permita extraer de la experiencia buenos resultados. Realmente estamos ante lo que se ha dado en llamar «un libro de texto». Obra de carácter empírico, pero que abre un

campo nuevo de posibilidades dentro de la empresa y de la economía nacional.

Un país en trance de industrialización como España tiene ventaja sobre todos de alta economía, ya que puede emplear sistemas nuevos y de mayor eficacia sin encontrar dificultades. El número de especialistas que nuestra patria necesita en cantidad cada día creciente deben ser preparados en la forma que la experiencia adquirida por otros países señale.

Lo que no se debe hacer de ningún modo es emplear técnicas de enseñanza caducas que disminuyan o dificulten la producción. De ahí el interés que para nosotros tienen la gran cantidad de autores norteamericanos dedicados al estudio de la Sociología, la Sociología industrial, las relaciones humanas e industriales y la enseñanza especializada como medio de desarrollo económico.

MANUEL F. MARÍN

LUSIGNAN (Guy de): *L'Organisation Internationale du Travail* (1919-1959). Les Editions ouvrières. París, 1959; 113 págs.

Desde la creación de la O. I. T. en 1919 han sido muchas las aportaciones que para su conocimiento se han realizado. Recordemos entre ellas las debidas a Devinat, *L'Organisation Internationale du Travail*, París, 1923; Stein Oswald, *Die Internationale Arbeitsorganisation*, Viena, 1923; Tremelloni, *L'Organizzazione Internazionale del lavoro*, Milán, 1924; Behrens, *The international Labour Office. A Survey of certain problems of international administration*, Londres, 1924; de gran importancia es la obra de Scelle, *L'Organisation Internationale du Travail et le B. I. T.*, publicada en París en 1930; en España tenemos, entre otras, la sintética de Fabra Ribas, *La Organización internacional del Trabajo*, con prólogo del propio Albert Thomas, y la magnífica y recentísima de Carlos del Peso, *Regulación internacional del Derecho del Trabajo*, Barcelona, 1958, y los trabajos, más reducidos, de Martín Granizo, Pérez Leñero, etc. No hay

que desconocer, por último, las aportaciones de B. Raynaud, E. Mahaim, Guerreau, Courtin, etc.

Se nos presenta ahora a comentario un preciso estudio, por lo claro y sistemático, de Guy de Lusignan que consta de dos partes. La primera lleva por rúbrica general *Orígenes, nacimiento y constitución*, y la segunda, *Cuarenta años de actividades*.

Al estudiar los orígenes y el nacimiento de la O. I. T. se refiere el autor a los precursores de la legislación internacional del trabajo, como Robert Owen y Daniel Legrand, contrastando y midiendo justamente sus respectivos esfuerzos y logros reales, y a los países que tomaron las primeras medidas oficiales para la consecución de tal empeño, especialmente Suiza y Alemania. Al tratar de la constitución de la O. I. T. alude Guy de Lusignan a los caracteres de la O. I. T., que cifra en los tres siguientes: una vocación a la universalidad, que se refleja en los ochenta Estados miembros que la integran actualmente, debiendo lamentar, indudablemente, la falta de representación de uno de los países más importantes del mundo: la República popular china; en segundo lugar es característica de la O. I. T. su permanencia y su continuidad, como se deduce de observar que la Organización Internacional del Trabajo es una de las más antiguas, junto con la Cruz Roja y la Unión Postal Universal, y que el tránsito de la Sociedad de Naciones a las Naciones Unidas no ha supuesto ningún grave impacto, sino, antes al contrario, en el funcionamiento de la Organización, lo que revela su entidad propia y su justificada necesidad; por último hay que hacer notar la representación tripartita como otro de los rasgos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo que determina la originalidad de la institución y que provoca el planteamiento de ciertos problemas como son los relativos a las delegaciones incompletas, a la organización profesional más representativa y a la representación de las democracias populares, problema este último que replantea a su vez el de las relaciones de la O. I. T. con la Unión Soviética y los Estados comunistas. Después de analizar con cierta sutileza estas cuestiones entra el autor, dentro de la constitución de la O. I. T., en la consideración de su estructura y de sus métodos, así como en el proceso de su funcionamiento.

Bajo el epígrafe *Cuarenta años de actividades* lleva a cabo Guy de Lusignan el estudio de lo que pudiéramos llamar evolución histórica y orientaciones en cada una de sus fases, de la O. I. T. Examina el tránsito operado de la O. I. T. del Tratado de Versalles a la segunda Guerra Mundial, entrando en la exposición de la política seguida por Albert Thomas en relación con las primeras actividades de la O. I. T., valorando la crisis posible de la Organización y el cambio de orientación impuesto por la segunda guerra mundial y la acción del organismo a partir de la declaración de Filadelfia de 1944. Se analizan, finalmente, las relaciones que median entre la O. I. T. y las regiones insuficientemente desarrolladas.

Concluye el autor afirmando que frente a las afirmaciones frecuentes en este orden no puede admitirse, sin desconocerlo, un cambio radical en la política de la O. I. T. antes y después de 1944. Siguiendo la línea de sus actividades tradicionales, la Organización Internacional del Trabajo se preocupa en nuestros días de prestar su concurso para lograr un más perfecto desarrollo económico y social de los países subdesarrollados y de difundir y aplicar en todo el mundo un programa de educación que motive la creación de instituciones para estudios sociales para la formación obrera y para la mejor organización de los cuadros directivos.—LUIS ENRIQUE DE LA VILLA.

MIRE (Josep): *La educación del trabajador en los Estados Unidos*. Serie sobre Educación Social del Trabajador, Organización de los Estados Unidos. Washington 6. D. C., 1958; XIII + 798 págs.

Bajo el patrocinio de la Unión Panamericana, organismo de la O. E. A., se ofrece en esta obra una traducción de la del profesor Joseph Mire, *Labor Education*. Se trata de un examen de las necesidades educativas de los trabajadores norteamericanos y de cómo se debe trabajar en la Universidad en esta materia, como igualmente se examina la colaboración de esta última con las organizaciones de trabajadores.

La obra, que está dividida en ocho capítulos, trata de los siguientes puntos:

Comienza con una descripción de los antecedentes, propósitos y

objeto del estudio. Los primeros se encuentran en las conversaciones de los representantes del Fondo para la Educación de Adultos y del Comité interuniversitario Obrero de Educación, que fué organizado en la Universidad de Illinois en julio de 1951. Los segundos consisten en resolver el problema de las necesidades educativas de los trabajadores de carácter general (asuntos internacionales, económicos, políticos, humanidades) y la forma en que esas necesidades pueden ser satisfechas por entidades no obreras.

Nos refiere el sistema que se adoptó para la realización del estudio para obtener puntos de vista amplios: nombramiento del director, señor Mire, creación de un Comité consultivo de ocho miembros para asesoramiento del director, celebración de una conferencia nacional en Cleveland, aportación de informes sobre educación obrera con asistencia de representantes de sindicatos, universidades y otras entidades no obreras; celebración de conferencias de bibliotecarios y directores de educación de sindicatos para analizar las necesidades de los trabajadores en cuanto a bibliotecas; envío de cuestionarios y cartas de investigación a especialistas en educación sindical, universidades, colegios, secciones de educación agrícola, superintendentes de escuelas, entrevistas del director con miembros del Comité directivo, etc.

Trata el capítulo tercero del campo de acción de la educación del trabajador, manteniéndose el principio de que el objetivo de la educación es el ampliar las facultades individuales del trabajador como persona y como miembro de un grupo, fomentando sus intereses sociales, económicos y culturales para que pueda llegar a ser un ciudadano maduro, ilustrado y responsable, y está dirigida a provocar una acción social.

Se contiene también una descripción de las necesidades de educación de los trabajadores, dirigentes y funcionarios sindicales y especialistas en educación obrera. La educación debe comprender todas las materias relativas a la negociación colectiva, estudios de tiempos, movimientos, etc. Se tratan por separado las necesidades de educación de los dirigentes y funcionarios de sindicatos; las de especialistas en educación del trabajador y las de los obreros, que han de comprender una instrucción sobre la legislación protectora del tra-

bajo y seguridad social; la educación para una vida mejor, debiéndose orientar a las familias pobres sobre los sistemas de compras a plazos, protección del seguro, cooperativas de consumo y crédito, productividad, educación para aprovechar el tiempo libre; se trata igualmente de las necesidades de educación en las relaciones entre los grupos para desechar prejuicios raciales, religiosos, fomentar la unión entre campesinos y obreros.

El capítulo quinto ofrece unos esquemas muy interesantes sobre la orientación que se ha de dar a la educación de los diferentes trabajadores, su adiestramiento funcional, etc.

Nos revela el capítulo sexto cuáles son las principales entidades responsables de la educación del trabajador en los Estados Unidos.

A) Los sindicatos a través del Departamento de Educación de las Federaciones estatales de Trabajo.

B) Las universidades o colegios. Es interesante hacer constar que de 45 universidades o colegios consultados, 15 universidades mantienen programas de educación durante el año entero a través de clases, institutos de fin de semana o de verano, conferencias y taller de trabajo, etc.

También se expone en este interesante trabajo cómo las escuelas católicas cooperan en número considerable a la educación obrera con una pauta similar a la de los colegios no religiosos, aunque hacen resaltar los deberes religioso-sociales sobre otras motivaciones. Por el contrario, las escuelas protestantes (con la excepción del Instituto Obrero Patronal de Staten, del Consejo Protestante de Nueva York) no desenvuelven, al parecer, esta labor educativa.

C) Las dependencias gubernamentales.

Hay que decir, sin embargo, que el Gobierno federal no ha entrado en el campo de la educación sino en 1933 y con motivo de la segunda guerra mundial.

En la esfera estatal hay fondos disponibles para la educación del trabajador en cantidad variable. En esta obra de carácter recopilativo se efectúa a continuación un resumen de la situación en los diferentes Estados de la Federación.

D) Por último hay una serie de entidades que voluntariamente realizan un programa de educación del trabajador, entre las que

destacan el Comité del Servicio de los Amigos, el Servicio de Educación del Trabajador, la Asociación de Bibliotecas, la Asociación de Sindicalistas de Obreros Católicos, la Asociación Católica Obrera, el Comité Obrero Judío, el Comité Obrero Negro, etc.

Finaliza con unas conclusiones generales, como las de la urgencia de la educación del trabajador y los de la rápida capacitación de los líderes sindicales, maestros, etc.

Se ofrecen recomendaciones específicas en los campos de la cultura, en el orden de los asuntos internacionales, salud, automatización, etcétera, finalizando la obra con un apéndice en el que se relata lo hecho por la educación del trabajador en Gran Bretaña, Suecia, y Alemania.

Rápidamente se da cuenta el lector de que se trata de una obra de carácter informativo y recopilativo muy documentada y casuística sobre las materias de las que hemos hablado, exponiéndose con gran prolijidad a lo largo de sus páginas toda la labor realizada en los diferentes Estados de la Federación y en sus respectivas universidades y centros de estudio. Su interés es evidente para los intelectuales en relación con los problemas sociales, por la profusión de datos que el profesor Mire, con un nutrido e ilustrado grupo de colaboradores, ha reunido. Revela la obra una honda preocupación social y un deseo evidente de avance en el campo de la acción social que, junto a un sentido integrador, hace que la información que se nos ofrece sea francamente interesante.

MANUEL M.^a MASSA TOBOSO

RABAGLIETTI (M. F.): *La subordinazione nel rapporto di lavoro*, volumen I, *Fondamento e principi*. Milano, Giuffrè, 1959; 174 páginas.

Pertenece Rabaglietti a este crecidísimo número de juristas italianos que con tanto acierto como profusión cultivan la monografía en el marco del Derecho del trabajo. Tras de su *Introduzione alla teoria del lavoro nell'impresa*, y de su magnífica aportación sobre *Il recesso*

dell'imprenditore dal rapporto di lavoro, ambas publicadas por Giuffrè en 1956 y 1957, respectivamente, e integradas la primera por 126 páginas y la segunda por 178, aparece ahora esta su monografía sobre tema de tan crucial interés cual es el de la subordinación, pues no hay que olvidar que es éste uno de los puntos claves en orden a adoptar una postura sobre el concepto del contrato de trabajo, sin que quepa olvidar que tradicionalmente la subordinación y la dependencia han sido las dos notas elegidas para tipificar el contrato de trabajo en sí mismo. El libro es el volumen I de una obra total cuyas dimensiones desconocemos por el momento y va referido a tratar de los fundamentos y principios de la subordinación en la relación de trabajo, muy general, por tanto.

El libro está dividido en seis capítulos. El primero lleva como rúbrica la subordinación en el ordenamiento jurídico. Parté Raba-glietti de la antítesis existente entre la concepción del contrato de trabajo como contrato de cambio, y la teoría institucional de la relación de trabajo como relación de ocupación, tesis especialmente de la doctrina germánica, y muy en particular de Nikisch. Ante los propios intereses, dos explicaciones se reparten las soluciones posibles: mientras que para los normativistas cada cual es libre de realizar los intereses que estime más convenientes en cada momento concreto, los institucionalistas piensan en la limitación de los mismos como *naturalis ratio* de la existencia de intereses contradictorios. Tales limitaciones vienen impuestas por un sistema reflejado por la jerarquía de valores, principio económico de la utilidad marginal a cuyo tenor se establece un orden racional en la satisfacción de las necesidades (no se desprecie que para el autor la subordinación de intereses viene determinada por una valoración previa en la que intervienen elementos jurídicos, económicos y políticos). Pero los titulares de los intereses preeminentes vienen obligados, al ejercer el poder que les ha sido jurídicamente reconocido, a actuar dentro de los límites y según los fines institucionales impuestos por los intereses económicos sociales del titular sometido a relegación respecto de aquéllos. A caballo entre las teorías normativa e institucional, la situación jurídica se muestra como sujeción o subordinación del interés individual a los intereses de la relación. Ante las diferencias que median

entre las dos teorías expuestas hay que partir de la base de que la común subordinación aludida nace solamente del acuerdo, es decir, que exige la intermediación de un acto racional de cooperación inter-individual; acto que supone la valoración realizada por las partes a la vista de los intereses recíprocos y que determina la autolimitación en orden a conseguir individualmente los propios intereses. Hay que tener presente que todas las manifestaciones de subordinación que se observan en una situación jurídica encuentran un límite y un modelo en la subordinación al ordenamiento jurídico.

El capítulo segundo, «La subordinación en los ordenamientos positivos», es una aplicación de las consideraciones generales realizadas en el capítulo anterior, contando con los elementos coactivos determinados por el tránsito del derecho natural al derecho positivo. Es especialmente importante en este capítulo el estudio de las autonomías que llama el autor individual, convencional y colectiva.

«Perfiles de la subordinación en la normativa laboral» es el título del capítulo tercero. Afirma que los intereses divergentes de las partes del contrato de trabajo (prestación de trabajo y salario, respectivamente) se coordinan mediante acuerdo y se reflejan en la causa del contrato, y el equilibrio se logra con la recíproca limitación del *quantum* de tales intereses, que se traducen en los derechos y obligaciones previstos por los esquemas legales. En el contrato de trabajo, muy particularmente, se ofrece una subordinación de los intereses de las partes al interés mismo de la relación laboral y no se trata de la subordinación típica propia de todo esquema legal, sino de una subordinación *ad hoc*, intraducible en derechos y obligaciones predeterminados en la reglamentación del contrato. El legislador italiano ha configurado la subordinación, en el contrato de trabajo como posición de dependencia, distinta del caso del trabajo autónomo y, sobre todo, del trabajo del socio. Pero la posición de subordinación no significa que el poder del empresario se configure como un poder de dominio, sino que la *ratio* de la atribución al empresario de los poderes organizativos se deriva de la particular posición del trabajador. Finaliza el estudio de este capítulo Rabaglietti con un sustancioso examen del deber de obediencia en los términos de la subordinación *ex consensu*, de la subordinación de los intereses *ex*

lege y *ex societate* (dado el carácter no sólo de cambio, sino también asociativo de la relación de trabajo) y del poder disciplinario en la subordinación *ex societate*.

El capítulo cuarto, que lleva como título «Existencia de la relación de trabajo subordinado y nulidad del contrato», trata de las diferencias que existen entre la nulidad y anulabilidad de los contratos en general y las propias figuras de invalidación en el ámbito del contrato de trabajo y con relación a la conexión jurídicolaboral por él instaurada. Esto supone predicar una cierta desvinculación entre el contrato y la relación por él constituida. Buena parte del capítulo se destina a interpretar y comentar el art. 2.116 del Código civil italiano (este artículo dice así: «La nulidad o la anulabilidad del contrato de trabajo no produce efecto para el período en que la relación ha tenido ejecución, salvo que la nulidad derive de la ilicitud del objeto o de la causa. Si el trabajo se ha prestado con violación de las normas tuitivas del trabajador, tiene éste en todo caso, derecho a la retribución»).

El capítulo V lleva como rúbrica general «Los intereses comunes como límite de la subordinación en el contrato de trabajo y en la empresa», capítulo que aplica a uno y otra los principios generales hasta aquí elaborados. La principal afirmación de Rabaglietti es que no puede oponerse el sistema institucional al sistema contractual, sino que hay que observar un complemento entre uno y otro. En realidad el sistema institucional privado integra al sistema contractual allí donde el contrato, debido a sus límites estructurales y conceptuales de realización de intereses contrapuestos, resulta insuficiente y se hace necesario un instrumento de realización de los intereses concurrentes y convergentes (lo que justifica la desigualdad en orden a la nulidad del contrato de trabajo respecto de los demás contratos, como ya quedó dicho anteriormente).

Se estudia, finalmente, en el capítulo sexto, la subordinación en la relación orgánica de empresa, con detenida exposición de la tesis institucionalista de Nikisch y de su crítica, basada en el excesivo sociologismo de aquélla. El contrato de trabajo, típicamente de cambio, supone una valoración evidentemente económica: el trabajo está subordinado a los intereses del empresario y, por tanto, depende de

él; no puede olvidarse, en una segunda fase, el papel de la relación jurídica creada por el contrato, de carácter asociativo, con la cual los intereses divergentes *ab initio* acaban siendo convergentes y mantienen la continuidad de la relación. Puede hablarse de un *interés unitario de empresa* que determina el estudio, por parte del autor, de una serie de vinculaciones, de orden jerárquico, de subordinación, etc.

La postura verdaderamente original de integrar en un solo cuerpo complejo, los sistemas contractualista e institucionalista, es la conclusión última que cabe reseñar como caracterizadora de la tesis de Rabaglietti. Tesis urdida a través de un magnífico tratamiento jurídico de la problemática y que nos hace esperar con ansiedad la continuación de esta fantástica y prometedora aportación. — LUIS ENRIQUE DE LA VILLA.

SIGUÁN (Miguel): *Problemas humanos del trabajo industrial*. Ediciones Rialp, S. A. Madrid, 1959; 332 págs.

El Profesor Siguán nos ofrece en la obra que comentamos tres interesantes monografías distintas, pero entre las que existe el denominador común de ocuparse las tres de problemas humanos del trabajo industrial.

En cada una nos brinda una extraordinaria aportación personal: en la primera no sólo se nos presenta una visión completa de los experimentos Hawthorne, sino que se nos proporciona un juicio integral sobre los mismos; en la segunda se hace un estudio total sobre el trabajo a prima y sobre la selección y formación de los mandos medios, y en la tercera nos facilita una panorámica global de la problemática del automatismo. Monografías complementadas con Apéndices tan interesantes y sugestivos como los dedicados a la obra de Elton Mayo, a sistemas de primas, a Calculadores, a la Actitud de los Sindicatos ante el automatismo y al juicio de la Iglesia ante éste.

Los Experimentos Hawthorne —cuya importancia conocida no es preciso destacar, ya que como es sabido fueron el punto de partida del progresivo desarrollo de la Psicología y Sociología industrial has-

ta llegar a las técnicas actuales de las relaciones humanas— se exponen detenidamente, centrándolos en el «test-room», en la campaña de entrevistas y en el «Ban wiring room».

Ahora bien, lo que nos interesa destacar de estos experimentos son, por una parte, las consecuencias prácticas inmediatas a que los mismos condujeron y, por otra, el interesante juicio que sobre los mismos expone el autor.

La empresa no es sólo una organización técnica, sino una estructura social, caracterizada por un cierto grado de equilibrio entre sus componentes. Este equilibrio resulta de la adaptación entre la estructura social y las necesidades humanas de los individuos. El equilibrio se traduce en el individuo por satisfacción, y en el grupo, por colaboración. De aquí que se consideren aspectos susceptibles de mejora: el mando —el jefe que no es capaz de aglutinar a sus hombres es un mando deficiente—, la información, el cambio y la adaptación individual.

El objetivo de la teoría de las Relaciones Humanas ha de ser conseguir una organización de la empresa que sea satisfactoria para sus miembros, porque les dé ocasión de una participación activa, tanto porque el trabajo les permita aplicar a él su personalidad como porque el trabajo les permita realizar sus fines personales. Realizar este ideal puede obligar a modificar la estructura orgánica de la empresa y la organización del trabajo. Nada de esto está supuesto en los Experimentos Hawthorne ni se deduce de las conclusiones que de ellos sacaron sus autores.

Además, los experimentos parten del punto de vista de los objetivos de la empresa aceptándola como un bien en sí. Esto explica la acusación de ser una forma refinada de explotación. Y si bien no hay que exagerar el peligro, hay que convenir que el slogan, muy difundido un día, de *human relations pay*, si puede resultar muy eficaz para convencer a los empresarios, tiene el inconveniente de prestarse a graves equívocos.

Las relaciones humanas tienen su eficacia y se justifican en el ámbito de la empresa. Pero ésta no es un ente subsistente con finalidades absolutas, sino que existe en una sociedad a cuyos intereses superiores —entre ellos la armonía y la justicia social— debe su-

bordinarse. Al mismo tiempo, el trabajador como el director, no sólo son miembros de la empresa, sino miembros de la sociedad. La teoría de las relaciones humanas en la empresa no nos dice nada sobre la mejor forma de repartir los beneficios económicos derivados del maquinismo y del progreso técnico. Esto es estrictamente un problema de política y de Justicia social. Queda claro, por tanto, que las relaciones humanas no pueden pretender hacer inútil esta actividad de los sindicatos ni innecesaria la legislación social del Estado. Menos pueden sustituir los deberes de conciencia de un empresario cristiano.

El estudio de los problemas humanos del trabajo a prima se inicia destacando la importancia de los sistemas de primas en el seno de las empresas; poniendo de relieve la vinculación del trabajo a prima con la racionalización y analizando las condiciones previas para el éxito de un sistema de primas: que la organización del trabajo sea eficaz, que el flujo de éste sea continuo, que el control de la calidad sea eficaz y que la moral de trabajo y las relaciones humanas en la empresa sean satisfactorias; y las condiciones especiales requeridas: satisfactorio estudio de tiempos y rápida determinación y revisión de los mismos, exigencia de que todo cambio en una pauta ha de apoyarse en un cambio en el proceso, sistemas de primas adecuados a la forma concreta de trabajo, cálculo de la prima simple y conocido y comprendido por los afectados, rápida liquidación de las primas, cómoda y rápida inspección de calidad, amplia información al personal de todo lo relacionado con las primas y control continuo de los resultados obtenidos.

Se estudian a continuación las actitudes generales de los obreros, poniendo de manifiesto la existencia de un nivel medio de actividad, cuyas determinantes más acusadas son: el tipo de trabajo que se realiza, las aptitudes y la personalidad, la actitud ante el mando y la empresa, lo que hacen los demás y lo que espera la empresa.

Y se concluye afirmando que la prima está en relación con el esfuerzo del obrero y no con la mayor productividad de los nuevos métodos. Si estos nuevos métodos, si la organización científica del trabajo y la industrialización, aumentando notablemente la renta nacional, han aumentado también el nivel de vida del obrero, ello ha

sido el resultado de la economía del mercado y de la legislación social. Si a lo largo de cien años la productividad industrial ha aumentado sin cesar y también, aunque no sincrónicamente, la retribución obrera, nadie atribuiría esto a las primas.

La prima es, simplemente, una forma de estimular la productividad del obrero dentro de la economía de la empresa. Mas, todavía, en su forma original tiene un cuadro histórico limitado: el de la producción semiautomática, y los nuevos adelantos técnicos empiezan a desbordarla. Progresivamente, las primas individuales dan paso a las colectivas.

La prima no tiene como resultado aumentar indefinidamente el rendimiento, sino tiende a estabilizarlo dentro de ciertos límites. Y éstos están determinados por las preocupaciones del obrero, por la seguridad y por la justicia. Para ambas preocupaciones, la regularidad y la equidad, podemos señalar una raíz común: la inseguridad derivada de la situación de inferioridad en que se encuentra el obrero y el grupo espontáneo frente al conjunto de la empresa.

Es fácil demostrar que sólo en la medida que avanza la confianza mejora el rendimiento en el trabajo a prima y, por tanto, la eficacia del estímulo: si el jefe logra ganarse la confianza de sus subordinados, si el grupo está informado de los cambios y mejor si participa en su decisión; y si el jefe está plenamente integrado en el grupo.

En resumen, las primas no bastan para construir la moral industrial, y menos las relaciones humanas; al contrario, su eficacia depende de ellas. Lo cual, por supuesto, no significa que basta el aumentar la confianza del trabajador en los mandos y en la empresa para resolver el problema de la inseguridad profunda del obrero. Esto sería caer en el error frecuente de confundir las relaciones humanas con la solución del problema social. Pero tampoco se puede aceptar que basta con conseguir la seguridad de la clase obrera para resolver el problema de cada individuo en su grupo.

No significa tampoco negar la eficacia de las primas en el orden de la producción. La experiencia demuestra que son eficaces. Pero demuestra también que su eficacia depende fundamentalmente de los factores humanos.

El problema de la selección y formación de mandos medios se estudia en base de una experiencia concreta efectuada en una empresa española, exponiendo los procedimientos empleados, las cuestiones que su aplicación suscitó y las soluciones dadas. Es, pues, un estudio eminentemente práctico que se cierra con unas conclusiones generales.

Destacan en éstas el juicio que se hace del método T. W. I.: ventaja —su alta *standardización*, que posibilita su rápida difusión— e inconvenientes —desconocimiento por parte del instructor ajeno a la empresa del ambiente de ésta; frecuente falta de apoyo por parte de la Dirección a los mandos medios adiestrados y defecto de información sobre la propia organización por parte de dichos mandos intermedios.

Y finalmente, y en base a estas observaciones, se sugiere un plan general de formación en el interior de la empresa, que alcance a todos los mandos medios. El plan propuesto tiene un doble objetivo: mejorar el estilo de mando y las relaciones humanas —a través de cursillos— y aumentar su conocimiento de la organización en la que se inserta su trabajo —mediante cursos sobre organización—. El plan tiene, además, una característica típica: procurar un escalonamiento de la enseñanza en niveles sucesivos descendentes. Plan que sólo puede llevarse a efecto partiendo del apoyo decidido de la Dirección y, en muchos casos, además, contando con el asesoramiento de especialistas en cuestiones de formación en la industria.

En conclusión, estos cursos superan con mucho su intención inicial de ayudar a la formación de mandos medios, para convertirse en un medio eficaz de comunicación, quizá superior a cualquier otro que posea la empresa racionalizada y de grandes dimensiones.

Lo que proponemos, por último, es una formación para el mando que, al mismo tiempo que mejora la actuación de los jefes de equipo existentes, nos permite descubrir con facilidad los que pueden ocupar el escalón superior. Y esto por una doble razón: porque hay más candidatos posiblemente preparados y porque en los cursos se demuestran las posibilidades ante las personas que, en definitiva, intervendrán en la elección. Hemos pasado de la quimera de una selección para el mando a la realidad de una formación selectiva.

El estudio de la problemática del automatismo industrial se abre con la constatación de este hecho y de su interrelación con la organización del trabajo; se continúa con el examen de los cambios que introduce en la técnica, y se pasa inmediatamente a la consideración del aspecto económico del automatismo: requiere grandes concentraciones de capitales, refuerza el intervencionismo estatal, impone la normalización de productos y demanda personal capacitado no fácil de hallar en la cantidad precisa.

Se analizan más tarde los problemas humanos, entre los que descuallas por su importancia el del paro tecnológico inmediato, que requiere adecuadas medidas protectoras; también es de transcendencia la readaptación de las profesiones que determinará; impondrá en cuanto a la selección nuevos criterios valorativos, en especial para calificar las aptitudes de precisión perceptiva, de atención distribuída y de coordinación intelectual; y transformará las funciones de la Dirección: responsabilidad compartida y dotes humanas muy considerables serán las notas más esenciales.

Y en cuanto al impacto en la sociedad, impondrá una elevación cultural y determinará una elevación del nivel de vida, ocasionará una concentración industrial y requerirá una planificación más acusada, lo que lleva al interrogante de ¿cómo conciliar el automatismo con la espontaneidad? ¿Cómo conciliar la planificación con la dignidad humana? El problema sólo tiene respuesta, evidentemente, en la medida que podamos mantener que los planes se hagan para el hombre y no el hombre para los planes. Son los ideales morales de nuestra sociedad los que, en definitiva, decidirán el uso que hagamos de las nuevas técnicas.—J. CARRASCO BELINCHÓN.

VELIE (Lester): *Labor U. S. A.* Nueva York, Harper y Brothers, 1959; XV + 318 págs.

Conviene saber que el autor de este libro es un periodista, un periodista-investigador o *reporter*; sabido lo cual no debe buscarse en el libro ni una gran concepción doctrinal acerca del sindicalismo norteamericano, ni una historia del mismo, ni siquiera una exposición de su estructura y funcionamiento.

El libro está formado por una serie de capítulos aislados y con muy poca conexión entre sí, salvo la materia común a la que todos se refieren. En buena parte, los capítulos son unas breves y muy atinadas descripciones de los personajes del sindicalismo norteamericano actual (de Meany, presidente de la nueva confederación unida A. F. L. - C. I. O.; de Reuther, presidente del sindicato del automóvil; de Hoffa, presidente provisional del gigantesco sindicato de conductores de vehículos —1.600.000 afiliados en la actualidad—, sometido hoy a los ataques de numerosas investigaciones por sus malas prácticas y porque sus jefes abusan del poder sindical en perjuicio de sus miembros; de Dubinsky, presidente del sindicato de confección y uno de los que sobreviven de la vieja guardia sindical; de McDonald, atildado presidente del sindicato metalúrgico; de Lewis, la figura más poderosa de todos los tiempos en el sindicalismo norteamericano, que oscurece incluso la de Gompers, por cuanto su nombre va unido al asalto sindical a las grandes empresas de producción en serie y a la rendición de sociedades anónimas gigantescas y con una profunda tradición antisindical como la *General Motors* y la *U. S. Steel*).

Una de las actividades más salientes de Velie ha sido la investigación de la corrupción sindical, con múltiples manifestaciones que van desde la sencilla estafa o hurto de los fondos sindicales hasta la colusión con las empresas de los jefes sindicales, que son cohechados para la firma de contratos colectivos que dejan malparados los intereses de los sindicatos, para la regulación de cuyas condiciones de trabajo se establece el pacto; los capítulos, por ejemplo, que llevan por título *Los corruptores*, *Un viaje a los bajos fondos* o *El sindicato dejado de la mano de Dios*, son extremadamente interesantes y demuestran una vez más la verdad de la frase acuñada por un anglosajón, de que el poder tiende a corromperse, y el poder absoluto, a ser absolutamente corrupto. Porque absoluto es el poder que ejercen muchos jefes sindicales sobre sus miembros al controlar las posibilidades de trabajo de los sindicatos; y al controlar sus propias vidas, pues, se nos dice, no son infrecuentes los asesinatos para mantener en línea a los sindicatos rebeldes, y es común que determinados sindicatos tengan a su servicio criminales profesionales para

ejercitar tal control. El crimen organizado, herencia de la época de prohibición, no dejó de funcionar al derogarse la «ley seca», sino que buscó nuevos campos de actividad (el juego y las apuestas, el contrabando de estupefacientes y, parece, el control de los sindicatos). Por otro lado, los *gangsters* alquilados por las empresas como esquirolas o rompeshuelgas tuvieron su contrapartida en los alquilados por el Sindicato para proteger a los huelguistas. Y aún han permanecido.

Creo que lo que queda dicho es suficiente para hacerse cargo de lo enormemente interesante y atractivo que es este libro.

M. ALONSO OLEA

VESTER (Horacio) y GARDNER (Anthony H.): *Trade Union Law and Practice*. Londres, Sweet y Maxwell, 1958; XXX + 300 págs.

La expresión *Trade Union Law*, que debe ser traducida como «Derecho sindical», aparece en la terminología jurídica británica usual como distinta de la de *Law of Master and Servant*, «Derecho del contrato de trabajo»; en cambio, las expresiones *Industrial Law* y *Labor Law* son mucho más amplias en su significado, englobando tanto el Derecho del Trabajo estricto como el Derecho sindical y, en muchas ocasiones, el Derecho de la Seguridad social o, por lo menos, el de los accidentes de trabajo.

El libro que se comenta, en correspondencia con su título, es un libro estricto de Derecho sindical; y he aquí lo que se entiende por Derecho sindical:

1. La definición y las clases del sindicato; como es sabido, la expresión *Trade Union* comprende no sólo las organizaciones de trabajadores, sino también las organizaciones de empresarios, siempre que tengan por objeto la regulación colectiva de las condiciones de trabajo o la imposición de restricciones sobre las actividades económicas de los asociados. El libro contiene, además, en esta parte, un análisis de cómo la noción de sindicato ha ido evolucionando a partir de la ley de 1871, y un intento de clasificación de la muy com-

pleja realidad británica al respecto, con sus distinciones entre sindicatos registrados y no registrados, sindicatos certificados y no certificados y sindicatos lícitos e ilícitos con arreglo al *Common Law*.

2. La estructura interna de los sindicatos; sus órganos, sus miembros, las reglas que regulan las relaciones entre unos y otros y las que presiden su unión y disolución. Aunque no tratado el tema especialmente, aparecen numerosas referencias a la naturaleza jurídica del sindicato como persona de derecho; respecto de los sindicatos registrados se dice con insistencia (por ej., págs. 8, 10, 38, 154) que adquieren «algo muy parecido a la personalidad jurídica»; que cuando se registran los sindicatos «se convierten en una personalidad legal e independiente de la de sus miembros». En realidad, el sindicato registrado es una persona jurídica para todos los efectos prácticos, y entre ellos, para el esencial de poder demandar y ser demandado en su propio nombre registrado.

3. Las actividades de los sindicatos, comenzando por un análisis histórico de su ilegalidad con arreglo a la doctrina del *restraint of trade*, huelgas y cierres patronales, posible responsabilidad extracontractual de los sindicatos por actos de sus socios y de sus miembros (responsabilidad limitadísima, pues es frase común aplicada al sindicato la clásica expresión reservada antes a la Corona: *unions can do not wrong*) y contratos que pueden válidamente celebrar los sindicatos y forma en que quedan ligados por ellos.

4. Derecho procesal sindical; acciones reconocidas a, o ejercitables contra, los sindicatos y forma de comparecer en juicio los mismos. Dentro de esta parte, quizá inapropiadamente, se analizan los poderes disciplinarios internos del sindicato respecto de sus miembros.

Como se ve por la exposición que precede, el contenido del libro es el clásico de los del mismo título. Como es normal en los libros anglosajones, las referencias doctrinales son nulas, estando construída la exposición sobre textos positivos y, sobre todo, sobre decisiones judiciales.

Las partes más interesantes del libro, por la novedad que presentan, son las que se dedican al estudio de la ley de 1956 sobre prácticas mercantiles restrictivas (págs. 16 y siguientes, 93 y sigs., 107

y sigs., 139 y sigs., 149 y sigs. y 166 y sigs.). La ley en cuestión, que tuvo por finalidad esencial proteger el sistema de competencia relativamente libre, combatiendo los acuerdos sobre la fijación de precios, tiene un importante impacto sobre los sindicatos; especialmente porque establece la posibilidad de declarar una responsabilidad civil por daños y perjuicios extracontractuales de los sindicatos, en cuanto derive de las prácticas que la ley declara ilegales, derogando en parte el principio sentado por la ley de 1906 de la inmunidad sindical en cuanto a las acciones *on tort*. La descripción más completa de la forma en que la ley en cuestión afecta a la actividad sindical, juntamente con una breve exposición de aquélla, se encuentra en las páginas 107 a 117.

M. ALONSO OLEA

WHYTE (William F.): *Money and Motivation*. New York. Harper and Brothers Publishers, 1955; 268 págs.

El subtítulo de la obra *An Analysis of Incentives in Industry* podría hacernos creer que estamos dentro de la Economía. Sin embargo, es en el campo de la Sociología donde el autor sitúa su libro, siguiendo la misma técnica que en su *Pattern for Industrial Peace*, esto es, la observación minuciosa, las encuestas y «social surveys», situando su análisis de los incentivos en la industria dentro de las relaciones humanas.

Se estudia el efecto de los estímulos monetarios sobre la conducta del hombre que trabaja con las máquinas. Nos encontramos con que a veces, estos incentivos parecen estimular la producción, y otras, muestran poco efecto. Asimismo, estos estímulos pueden, o no, producir conflictos de sindicatos y empresarios. Averiguar la razón de todo esto es el propósito del autor.

Se pretende construir un nuevo tipo de hombre «social económico» frente al *homo economicus*, que F. W. Taylor y sus seguidores representan. Para éstos, el hombre es un animal racional que se preocupa especialmente de aumentar sus ganancias. Y aunque

esta afirmación no ha sido nunca considerada como totalmente cierta, si se ha pensado que era la más próxima a la realidad. Si consideramos que la finalidad del obrero o empleado de la empresa es hacer dinero, debemos pensar que producirá más si le pagamos de acuerdo con la cantidad que exceda sobre la producción normal. Estaríamos situados entonces dentro de un problema económico bien sencillo: desarrollar el sistema de remuneración de trabajo a destajo.

Pero, además, la técnica tayloriana conduce a otra premisa frecuentemente olvidada, esto es: que cada individuo responde a los incentivos económicos como unidad simple, y, por tanto, los hombres como las máquinas, pueden ser tratados de forma «standard».

Sin embargo, el hombre no nace amando al dinero. Ha de aprender a estimarlo. La respuesta del individuo al incentivo monetario es una respuesta aprendida, no natural; se debe a la educación, no a la naturaleza. Y aquí tenemos un amplio campo para la Sociología. Porque si la respuesta es aprendida, dependerá de las variantes «educación» y «presión social». Así encontramos que en países poco desarrollados, la posibilidad de ganar más no conduce a la gente a trabajar más. El obrero prefiere mantener su escaso y bajo nivel de vida, haciendo el mismo trabajo en menos tiempo. (Problema este muy digno de estudio en algunas regiones españolas.) Incluso en un país altamente industrializado, como los EE. UU., esta respuesta a estímulos monetarios no es uniforme. En una fábrica no debemos considerarla como la respuesta de un obrero considerado como individuo aislado, sino que el trabajador responde al empresario como miembro y parte de un grupo. El grupo obrero en la empresa, como otros grupos fuera de ella, tiende a desarrollar sus propias normas de conducta.

La empresa, por demás, es un sistema social, cuyas partes están en total relación e interdependencia, sus partes dependen entre sí. Un cambio en unas de sus partes producirá forzosamente una reacción sobre la totalidad del sistema. Esto quiere decir que el empresario, conociendo esta realidad, no puede obtener resultados satisfactorios (aunque los obtenga parcialmente) cambiando los estímulos monetarios en una parte de la empresa.

El sistema remunerativo de trabajo a destajo se basa en una teoría muy simple. Se considera que el individuo es animado a realizar acciones deseables y desadas por una recompensa y a no realizar acciones perjudiciales por temor a un castigo. Sin embargo, la Psicología nos demuestra que la conducta del hombre no puede ser comprendida simplemente en los términos de una inmediata recompensa o castigo. Aun suponiendo que esto fuera cierto, las experiencias de Paulov demuestran que la respuesta a ese estímulo irían disminuyendo de intensidad.

Basándose en los estudios de William Gomberg, se analizan los defectos del trabajo a destajo y las desventajas que ofrece para un aumento de la productividad.

En primer lugar hemos de enfrentarnos con encontrar lo que se debe considerar un «resultado normal» que podemos considerar como «el esfuerzo normal no estimulado que es posible esperar de un obrero totalmente calificado para su trabajo, sea éste o no especializado». Sin embargo, el mismo Gomberg critica duramente este concepto afirmando que frases como «totalmente calificado» o «inteligencia normal», carecen de significado, porque en definitiva el productor no puede ser considerado como la máquina, de forma «standard». La investigación Hawthorne y los trabajos de Elton Mayo, Pennok y Whithead, demuestran claramente que las relaciones que ligan al individuo a su tarea se desprenden de una compleja configuración social. Las relaciones humanas no son factores irracionales, sino que pueden ser controlados y planeados.

Tomemos, por ejemplo, los efectos que sobre la productividad pueden tener las diferencias de religión o ideología. Durkheim explicó la baja cantidad de suicidios entre los católicos, que se debía a la elevada integración de los individuos con la sociedad, la iglesia y la familia. El hombre debe encontrar su máximo desarrollo personal en la vinculación total a la vida social. Investigaciones efectuadas en Inglaterra entre los irlandeses de la ciudad de Manchester han demostrado que responden menos al incentivo monetario que los protestantes, y que un sistema de trabajo a destajo produce entre aquéllos un menor aumento en la productividad que entre éstos. Se con-

firma así la tesis de Max Weber, expuesta en su obra *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. El protestante considera que las satisfacciones ganadas que no provengan del trabajo duro y difícil de cada día son efímeras y pecaminosas. La ética protestante considera que es inmoral no entregar todo el esfuerzo posible al empresario. (Esto podría ser una clave interesante en el desarrollo industrial de los países anglosajones y su pretendida superioridad sobre los latinos.) Vemos así la compeljidad social que liga al individuo a su trabajo.

La afirmación de que todo el mundo se beneficia de una elevada productividad es hoy casi un artículo de fe, que, sin embargo, no debe ser aceptado si no efectuamos ciertas consideraciones.

Hemos de distinguir entre resultados a largo y corto plazo. Esta afirmación puede ser cierta en el primer caso, pero no en el segundo.

Supongamos una planta industrial dedicada a la producción de máquinas de lavar. En la cual, en el sector encargado de fabricar las patas que sustentan las máquinas y por determinados incentivos se ha aumentado la producción. Para producir 50 máquinas al día, aquella parte aumenta de 200 patas a 250. El empresario se encuentra con un exceso que no tiene valor comercial, y por tanto debe disminuir e número de obreros o transferirlos a otro lugar. Es por tanto cierta la afirmación que hacíamos anteriormente. Algunos obreros ganan a través de incentivos monetarios, pero otros, a corto plazo, pierden dinero. Hay que tener aquí en cuenta otros factores como la elasticidad de la demanda. Si una producción superior fuera siempre una experiencia recompensadora, deberíamos decir que los obreros responderán mucho mejor a un sistema de incentivos económicos o de trabajo a destajo, lo que la experiencia nos demuestra como falso.

La posición del obrero en la empresa y, en general, en la sociedad o en el grupo depende tanto de su *status* económico (que depende de sus ganancias) y social (mucho más complejo y que depende del prestigio que la gente concede a su empleo en la fábrica), si se produce por cualquier causa técnica un desequilibrio entre ambos, el obrero no responderá a incentivos económicos que no mejoren también su *status* social, que depende de muchos otros factores.

RECENSIONES

Es, pues, esta obra una superación del taylorismo y de la consideración del obrero como un individuo aislado en sus respuestas a estímulos monetarios. Con razón se ha dicho que no existe una Psicología individual, sino que ésta debe ser social, porque el hombre es un ser social. De la misma forma, la reacción del ser humano al dinero debe ser explicada en considerando la relación de unos con otros.

MANUEL F. MARÍN ARIAS