

Recensiones

BAYÓN CHACÓN, Gaspar: *La nueva regulación de los salarios en España*. Madrid, 1961, 73 págs.

Nadie duda de la importancia, al menos sobre el papel, del Decreto de 21 de septiembre de 1960 sobre remuneración de los trabajadores por cuenta ajena, norma que viene a cambiar, en cierta forma al menos, orientaciones y modos que parecían hondamente arraigados en el presente legislativo español; juicio que, no obstante, no puede ser definitivo hasta que el Ministerio de Trabajo no reglamente la disposición a que se alude.

La presente publicación del catedrático de Derecho del trabajo de la Facultad de Derecho de Madrid, profesor Bayón Chacón, tiene como objeto comentar esta nueva disposición de nuestro Derecho positivo, situándola, para mayor facilidad en la exégesis y en los resultados de ésta, en su momento histórico concreto. De modo que la publicación que se recensionada consta de las dos partes siguientes: *la indicación histórica sobre la regulación de los salarios en España* (páginas 7 a 25), y *el comentario al Decreto de salarios citado* (páginas 41 a 73). Entre estas dos partes, y en la sistemática del escrito del profesor Bayón, se intercala el texto íntegro del Decreto, a fin de facilitar la lectura del ensayo (páginas 27 a 39).

En la apretada y justa síntesis histórica que realiza el profesor Bayón se pone, una vez más, de relieve la presencia de dos topes o límites máximos en la regulación de las condiciones de trabajo y que, en definitiva, se resumen en las dos posibilidades, autonómica o heteronómica, respectivamente, tan magistralmente estudiadas por el propio autor en otro trabajo anterior al que se reseña (nos referimos a su monografía *La autonomía de la voluntad en el Derecho del trabajo. Limitaciones a la libertad contractual en el Derecho histórico español*, Madrid, Editorial Tecnos, 1955). Apunta el profesor Bayón que, en cualquier coyuntura, parece buscarse un equilibrio entre las dos fuentes legislativas del trabajo: el Estado y la relación jurídico colectiva de los grupos profesionales, así como un equilibrio y armonía entre las fuentes normativas y las de obligación, especialmente reflejadas en el contrato de cada empresario con cada trabajador. Y con gran exactitud señala que «la determinación del fiel de la ba-

lanza para este equilibrio no constituye un problema jurídico, sino un problema social y político que es imposible resolver con carácter general para todos los países» (pág. 11). Después de estas consideraciones generales, procura el autor trazar la evolución de las mismas (autonomía o heteronomía) en la regulación del salario en el sistema histórico español; se pasa, de este modo, revista a la normativa de los Fueros y Ordenamientos medievales, a la fase gremial, a la época liberalista y, sobre todo, a los factores que, en nuestro suelo, determinaron el cambio de orientación de la libertad contractual en materia de salarios. Se sientan firmemente los jalones decisivos en la evolución posterior (régimen corporativo, Leyes de contrato de trabajo de 1931 y 1944 —ésta actualmente vigente—, Decretos de política de salarios de 1944, 1948 y 1953, Decreto —que inicia el sistema de mejoras voluntarias— de 8 de junio de 1956, hasta llegar al Decreto de 1960) sin olvidar el tratamiento de las fuentes normativas actuantes en el ámbito jurídico laboral, en torno, sobre todo, a la problemática implicada en el ejemplo español por la regulación colectiva de condiciones de trabajo. De este modo, y como colofón de esta primera parte, resume el autor el régimen de regulación de salarios en España, en septiembre de 1960, como sigue (págs. 24 y 25): «salarios mínimos nacionales por zonas (1956); salarios mínimos profesionales establecidos en las Reglamentaciones, nunca inferiores a los nacionales; posibilidad de mejorar los salarios de las Reglamentaciones por convenios colectivos; posibilidad de mejorar los salarios de las Reglamentaciones o de los convenios colectivos, si éstos existen, por medio de contratos individuales; posibilidad de establecer mejoras voluntarias por las empresas, anulables o reducibles».

Y es en este clima donde aparece a la vida jurídica el Decreto de 21 de septiembre de 1960. El autor de este trabajo pronunció, al poco de publicarse aquél, una conferencia sobre la interpretación que a su contenido debía darse —el día 28 de noviembre de 1960, en el Ateneo de Madrid—, conferencia ésta que representa la segunda parte de la publicación que nos ocupa.

Califica el profesor Bayón de *extraño* el Decreto de 1960, adjetivo que le corresponde, especialmente, al ser una norma mucho más conceptual, abstracción hecha de su naturaleza jurídica, que legal; *Decreto de la prudencia*, «late en su fondo un cierto deseo de alegrar un tanto, posiblemente con mucha cautela, la vida laboral, vestida de estameña en estos años de estabilización, pero de condicionar esa alegría a una mayor productividad o a una reactivación de nuestra economía» (págs. 46 y 47). Productividad que al amparo del Decreto es, sin duda, uno de los pilares básicos, al punto de justificar la concentración del comentarista.

Del comentario del articulado del Decreto de 1960, en concreto, vamos a

resaltar los puntos que estimamos esenciales. El profesor Bayón reconoce gran interés a la distinción contenida en su artículo 1.º entre *salario* y *renta de trabajo*, distinción llevada a cabo por un doble camino, la determinación de un ámbito personal en parte diferente y el establecimiento de un contenido distinto para cada uno de ambos conceptos; la importancia de la distinción afecta incluso a las facilidades que otorga para mantener la conversión del Derecho del trabajo en un Derecho de la actividad profesional, tesis ésta muy del agrado del profesor Bayón, principal representante de la misma en la doctrina laboral española.

La regulación que en el Decreto se contiene del salario-hora supone, a juicio del autor de este ensayo, uno de los puntos cruciales de la normativa, pues, deduciendo de una correcta interpretación, no parece admisible que su finalidad única sea la de exteriorizar la cifra real de remuneraciones.

El régimen de mejoras voluntarias (art. 4.º, n. 7, del Decreto) es objeto de particular atención, al situar el precepto en que se contiene la regulación de aquéllas en la línea progresista que, sobre la materia, siguió el legislador español a partir del Decreto de 8 de junio de 1956 (y cuyos jalones posteriores vienen representados por el Decreto de 21 de marzo de 1958 y por la Orden de 12 de abril del mismo año), hasta llegar al extremo de facultar a las empresas a suprimir o reducir tales mejoras cuando su marcha económica así lo exija, todo ello en la interpretación del profesor Bayón, arbitrado con ánimo de «reforzar las facultades o posibilidades de las empresas para lograr un rendimiento mayor que el actual» (pág. 55).

El salario mínimo —sobre el que el profesor Bayón publicó un reciente ensayo en la *Revista de Derecho Privado*— es igualmente objeto de atención detenida; comentando el artículo 5.º del Decreto de 1960, lo esencial, para el autor, estriba en la distinción que se perfila entre *la renta de trabajo humana* y *la renta de trabajo retributiva* («La primera es la cantidad de ingresos necesarios para una vida familiar decorosa, lo que se debe al hombre por su calidad de hombre»;... «la renta de trabajo retributiva es, en cambio, puramente salarial y sinalagmática, es lo que se debe al trabajador por su esfuerzo y su producción» (págs. 62 y 63). «Todo lo cual conduce necesariamente a desembocar en dos problemas centrales y, de momento, sin resolver: la fijación de lo que sea una vida decorosa y el establecimiento de tablas de rendimientos mínimos.»

Tras unas consideraciones sobre el enojoso problema del salario base a efectos de seguridad social, señala el profesor Bayón, como comentario final, que el Decreto de 1960 abre un ancho campo a unas mejoras flotantes de remune-

ración, pero «a cambio de unas mejoras en la producción que parecen el único camino para una verdadera reactivación económica» (pág. 72).

El estudio del profesor Bayón tiene el mérito indudable de haber afrontado, desde la nada, la exégesis de una norma tan escurridiza y hasta peligrosa como es el Decreto a que se alude, y constituye, sin duda alguna, un magnífico instrumento para estudiosos, profesionales, trabajadores y empresarios en orden a la interpretación de sus normas. Sin olvidar los comentarios ya aparecidos en la doctrina española sobre el particular (debidos, fundamentalmente, a los profesores Pérez Botija, Alonso Olea, Alonso García y Del Peso), el presente estudio del profesor Bayón constituye el análisis más acabado de la normativa del Decreto en las que pudiéramos llamar sus líneas maestras, y es de esperar que en base al mismo el Ministerio de Trabajo dicte, en breve, las normas de aplicación correspondientes.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

BRANCA, Giorgio: *L'associazione sindacale*. Milán, 1960. 229 págs.

Los autores italianos cultivan la monografía con singular acierto. La que reseñamos en estas líneas constituye una prueba más del poder de síntesis y de la penetración jurídica que en todas sus construcciones muestra la doctrina italiana.

En efecto, en una introducción y cuatro capítulos se nos da una visión panorámica y crítica de los fundamentales problemas que afectan a la asociación sindical, abordando a lo largo de las páginas de la monografía en cuestión la consideración actual del Sindicato, la constitución de la asociación sindical, los sujetos, las relaciones asociativas y el problema de la asociación sindical y sus fines.

Para Branca el acto constitutivo de la asociación sindical cuenta con funciones propias y autonomía respecto del régimen estatutario que dentro del sindicato se crea. El ordenamiento sindical interno, tanto en su fase constitutiva como en su fase dinámica, nace de un procedimiento de formación de vínculos jurídicos fundados sobre un medio técnico típico de la autonomía privada. Y ello sin perjuicio de que este ordenamiento así formado obligue a los asociados a su sumisión a un poder que tiene su causa en la expresión de la voluntad común, de la cual tanto el Estatuto como las otras reglas asociativas constituyen una verdadera manifestación o cristalización.

El problema de los sujetos del Sindicato es abordado por Branca partiendo de la teoría de los elementos constitutivos de la asociación y planteando la

cuestión con un criterio rigurosamente jurídico en el plano de los requisitos legales para poder asociarse sindicalmente y de aquéllos que afectan a las condiciones materiales y personales de los socios, sin desdeñar, ni mucho menos, el análisis importantísimo de la naturaleza del acto de adhesión y de sus efectos, así como de las particulares significaciones que el problema de la limitación al ingreso en un sindicato puedan tener. En definitiva, la condición del sujeto en relación con la asociación sindical pertenece al orden de situaciones subjetivas caracterizadas como derecho de tal carácter que implican, en todo caso, el ejercicio de un derecho y que llevan como práctica, consecuencia o medio a través del cual hacerse efectivas la de la adhesión o constitución de un sindicato, en tanto que como efectos suponen la asunción o adquisición de una situación subjetiva, que es la de asociado.

La cuestión de las relaciones internas y la consiguiente problemática de la representación sindical obliga a Branca, y así lo hace, a recorrer toda la temática relativa a la posición de los socios dentro del sindicato y a analizar, junto con ésta, las materias que conciernen a las relaciones internas de la asociación, al poder de representar a los socios, al análisis de los procedimientos de formación o elaboración de la voluntad común y al no menos interesante estudio del fenómeno de la representación dentro de las asociaciones de grado superior.

Por último, en el capítulo de los fines, la distinción entre finalidad y actividad sindical, por un lado, que se vienen a corresponder en cierto modo con las de fines sindicales y fines políticos, por otro, no le hace perder de vista al autor la singular estimación del problema de las relaciones entre la tutela de intereses de la categoría profesional que al Sindicato teóricamente se le asigna como fin y lo que son fines reales del Sindicato mismo. En suma, y como el mismo Branca señala, unitariamente entendido el fin de la asociación sindical descansa en tutelar intereses conectados con la posición profesional del trabajador, intereses que la propia asociación interpreta y mide en su extensión y términos tanto abstractos como concretos, sirviendo los principios ideológicos, los programas enunciativos y la actividad en los estatutos programados como medios de valuación de dichos intereses y de realización de esos fines.

Constituye el libro que comentamos una prueba de la penetración y el sentido jurídico con que, sin olvidar la fundamentación y realidad sociológicas, cabe enfocar determinados problemas como este del sindicato, necesitado de muchas monografías como la de Branca. Y ello con independencia del criterio que se pueda sostener en relación con alguna o algunas de las conclusiones por el autor mantenidas.

MANUEL ALONSO GARCÍA

BORRAJO DACRUZ, Efrén: *Derecho del trabajo*. Doncel. Madrid, 1961. 255 páginas.

Nos encontramos ante una obra que si a primera vista el objetivo con ella perseguido parece que le quita importancia, es precisamente este objetivo propuesto, y plenamente alcanzado, el que le da un mayor valor.

El ofrecer un visión global, a la par que detallada, de la problemática del Derecho del trabajo, en forma comprensible para lectores sin base jurídica, no es tarea fácil, y sin embargo ha sido conseguida plenamente por el autor a lo largo de los veintiún capítulos en que se agrupan las 255 páginas que integran el texto.

En éste pueden advertirse seis partes claramente diferenciadas.

En la primera, de planteamiento, se comienza estudiando el trabajo profesional, la historia del Derecho del trabajo, las fuentes de éste y el Derecho internacional del trabajo.

El trabajo se define como el esfuerzo intelectual y manual que el hombre realiza para disponer, según las necesidades de su naturaleza y el desenvolvimiento de su vida, los recursos que Dios le ofrece.

En tanto que se considera trabajador profesional al que vive fundamentalmente de los frutos económicos de su trabajo personal.

Por último, se estima que los derechos sociales del trabajador profesional se pueden concretar en los siguientes: derecho a la libre elección de profesión, derecho al trabajo, a una retribución suficiente, a descansos diarios, semanales y anuales y derecho a la Seguridad Social.

El cuadro completo de estos derechos del trabajador profesional, con sus garantías, son precisamente el Derecho social del trabajo.

En la segunda parte se estudia la administración laboral, iniciando la exposición con la justificación de la organización administrativa del trabajo, indicando la estructura del Ministerio de Trabajo, las funciones de la Inspección de Trabajo, y se finaliza con una referencia al Instituto Nacional de Previsión y al Instituto Social de la Marina.

El fenómeno sindical se examina en la parte siguiente, partiendo de la indicación de su origen y concepto de los Sindicatos —asociaciones permanentes de trabajadores para defender o mejorar su condición económica y social—, fases de su desenvolvimiento —sociedad de resistencia, sociedad de socorros mutuos—, hasta llegar, cuando la armonía entre los fines del Estado y los del Sindicato es completa y ambos consideran como intereses propios el interés

nacional, el Sindicato supera sus objetivos iniciales de la defensa y mejora del grupo trabajador y se convierte en sindicato nacional.

Una vez planteada la problemática general del sindicalismo, se pasa al estudio de la organización sindical española, dedicando, además, especial atención al Jurado de Empresa.

En la cuarta parte se estudia con gran profundidad y detenimiento el contrato de trabajo y sus aspectos fundamentales: sujetos, prestación de servicios, jornada, salario, suspensión, despido y contratos especiales, todos los cuales son analizados con el rigor y claridad propios del autor.

El objeto directo de la obligación del trabajador en su trabajo. La actividad prometida tendrá que reunir estas tres notas: posible, pues nadie puede obligarse a prestar un servicio imposible; lícita, pues los servicios inmorales están prohibidos por la Ley, y determinada, y de ahí la importancia de la categoría profesional, que concreta las prestaciones debidas por el trabajador.

La quinta parte se dedica a la Previsión Social; ésta, según el autor, es el conjunto de garantías y medidas que tienen por objeto cubrir al trabajador contra los riesgos sociales al asegurarle en el presente la satisfacción de ciertas posibles necesidades económicas futuras.

La Previsión Social se concreta en una serie de prestaciones económicas y de servicio: por enfermedad, por maternidad, por vejez, etc. Pero bien mirado parece que estas prestaciones no alcanzan efectivamente a todos los trabajadores, sino tan sólo a los que sufren de enfermedad, invalidez, vejez, etc. Sin embargo, cabe decir que todos, absolutamente todos los asegurados disfrutan efectivamente de los beneficios de la Previsión Social, pues el beneficio principal es precisamente éste de sentirse seguro frente al porvenir. El beneficio común de la Previsión Social es la seguridad ante el infortunio.

La protección de los accidentes del trabajo, de las enfermedades profesionales y del paro, de la vejez y enfermedad, la atención familiar y los regímenes especiales de la agricultura, servicio doméstico y seguro escolar, así como el mutualismo laboral, se exponen con sencillez y profundidad, brindando a los jóvenes lectores una panorámica total e integral del régimen español vigente de Seguridad Social.

Por último, en la sexta parte se estudian los conflictos de trabajo, así como también la jurisdicción y procedimiento laboral.

Los conflictos de trabajo son las controversias o perturbaciones suscitadas entre los sujetos de las relaciones de trabajo, es decir, entre empresarios y trabajadores, con motivo, precisamente, de la regulación del trabajo o del cumplimiento de dicha relación.

En las líneas que anteceden hemos querido recoger sucintamente cuál es

el contenido de la obra reseñada, pero no es fácil destacar en su justa medida todo el mérito que la misma entraña.

No sólo ha venido a llenar una laguna existente en este campo escolar, sino que lo ha desbordado, convirtiéndose en obra fundamental de iniciación jurídico-laboral, que se permitirá cubrir plenamente las necesidades de los alumnos a los que se destina; además hará posible satisfacer en forma total la natural curiosidad por estas materias sentida por los padres de dichos alumnos.

Lo cual nos hace pensar en la gran función social de divulgación que la misma va a realizar.

Otro de los múltiples méritos que podríamos resaltar es el de que esta obra nos garantiza que en fecha no lejana el autor nos proporcionará no el texto elemental, sino el superior. Y ello por cuanto se ha logrado lo más difícil: elaborar un manual al pleno alcance del hombre de la calle, sin menoscabo del rigor científico y de la profundidad dogmática; tiene que resultarle factible en plazo inmediato hacerlo más fácil: brindarnos la obra que de él esperamos.

J. CARRASCO BELINCHÓN

FISHER, Juan: *The Law of Torts*, Londres, Sweet & Maxwell, Ltd., 1958 (XVI + 118 págs.).

Quizá una de las diferencias más marcadas entre los sistemas jurídicos continentales europeos y anglosajones, es el extraordinario desarrollo que en estos últimos ha alcanzado la responsabilidad extracontractual por actos ilícitos civiles (que así es como *grosso modo* puede traducirse la expresión *tort*) como fuente de obligaciones.

El *Law of Torts* es un importantísimo capítulo del Derecho civil anglosajón, en el que tiene una relevancia respecto del de los contratos muy superior a la correlativa de la culpa o negligencia no contractuales frente a las obligaciones nacidas de los contratos, en los ordenamientos jurídicos continentales, del que es prototipo el francés, y a cuyo grupo pertenece desde luego el español.

En este breve volumen se compendia todo el Derecho, en su mayoría de origen judicial, sobre la responsabilidad no contractual.

Los capítulos fundamentales son los de daños a las personas, daños a las cosas, especial referencia a los daños a los inmuebles, responsabilidades por la tenencia de propiedad peligrosa y por los actos de terceros, responsabilidad derivada de la especial calidad de las personas y del deber ordinario de diligencia

exigible a las mismas; cerrándose el libro con el estudio de las acciones de responsabilidad, fundamentalmente consistentes en indemnizaciones de daños y perjuicios, de un lado, y en órdenes judiciales prohibitorias de la conducta futura dañosa.

Especialmente interesante para los especialistas en temas de Derecho del Trabajo son los capítulos que se dedican a los siguientes temas:

— Responsabilidad del empresario por las acciones negligentes y dolosas de los trabajadores a su servicio.

— Distribución de las responsabilidades entre contratistas y subcontratistas, respecto de los daños causados por la actuación de unos y de otros, y de sus respectivos trabajadores.

— Responsabilidad (mejor, inexistencia de responsabilidad) de los sindicatos en cuanto a los actos derivados de los conflictos de trabajo.

— Responsabilidad derivada de los actos que tienden a interrumpir o extinguir un contrato de trabajo celebrado entre dos personas.

— Concurrencia de indemnizaciones; entre las derivadas de una acción por culpa y las que surgen de una relación de seguro social.

Aún podrían seguir señalándose temas de gran interés; lo que ocurre es que los mismos no pueden ser leídos ni estudiados aisladamente, sino en conjunción y como formando parte del muy complejo sistema total; en cuanto que este libro lo ofrece clara y brevemente, es altamente recomendable.

MANUEL ALONSO OLEA

GUILARTE, Alfonso M.^a: *Manual de Derecho del trabajo*. Editorial Lex Nova. Valladolid, 1960. 394 págs.

No cabe duda que el juicio que merezca una obra ha de estar en relación con la finalidad perseguida por el autor. En esta ocasión José María Guilarte sólo ha pretendido, como reconoce en su nota preliminar, exponer el Derecho español del trabajo tal como es en el momento presente, prescindiendo de la consideración de los precedentes históricos y de referencias al Derecho comparado, así como del análisis de los factores económicos, políticos y sociales que sirven de condicionante a la elaboración de nuevas normas.

Admitiendo todas estas premisas, así como la concepción del Derecho del trabajo limitada y circunscrita al contrato de trabajo, es como se puede juzgar este *Manual de Derecho del trabajo*, que puede ser un instrumento práctico y útil para el conocimiento de nuestro Derecho positivo.

La exposición es clara, sencilla y pedagógicamente asequible al estudiante, y pone de manifiesto el completo conocimiento del autor de la legislación española, aunque este conocimiento sería más completo para el lector si se expusieran sus orígenes, motivaciones pasadas, así como las tendencias para el futuro, ya que el contenido del Derecho del trabajo y de la legislación laboral no es una cosa estática, sino dinámica, que se refiere a una realidad social cambiante, a la que ha de ajustarse si quiere ser eficaz y no crear problemas que trasciendan a esferas ajenas a las puramente jurídicas; podríamos decir, adaptando un célebre comentario sobre la Constitución inglesa, que el Derecho del trabajo es «un camino que anda».

El *Manual* se inicia con una introducción, dividida en dos secciones, y cada una de ellas en diversos capítulos. En la primera sección se trata del concepto del Derecho del trabajo y se justifica la razón de exclusión del Derecho de previsión, del Derecho sindical y del Derecho procesal del trabajo y, en general, la reducción al estudio único de la relación de trabajo, como sinónimo de contrato de trabajo, analizando a su vez las doctrinas sobre la naturaleza jurídica de esta relación laboral, así como la finalidad y caracteres del Derecho del trabajo.

En la sección segunda se estudia el ordenamiento laboral en su aspecto externo, es decir, los textos fundamentales, la codificación y sus problemas en esta rama jurídica, las fuentes clásicas (Ley de contrato de trabajo, Reglamentaciones de trabajo, Convenios colectivos, Reglamentos de régimen interior), la costumbre y fuentes subsidiarias, así como los ya tradicionales principios generales, que el autor prefiere denominar «principios peculiares» del Derecho del trabajo. Con unas breves referencias al estado actual de la ciencia del Derecho del trabajo en los principales países, termina esta parte de introducción con el estudio de la relación laboral, núcleo y contenido de este *Manual*.

El estudio de esta relación laboral se inicia con una primera sección que expone lo que se califica de régimen común, comprendiendo en el mismo la preparación y nacimiento de aquélla con su problemática de capacidad de los sujetos, colocación y empleo, período de prueba, obligaciones y deberes recíprocos de empresario y trabajador, poder disciplinario de aquél, etc. El examen de la prestación de trabajo y sus limitaciones comprende una parte esencial del *Manual*, así como el estudio del salario y sus diversos aspectos y garantías. Termina esta primera sección con un completo análisis de la extinción de la relación laboral.

Finaliza el examen de la relación laboral, y la obra entera, con el estudio de los regímenes especiales de los contratos de trabajo del menor y de la mujer, el contrato de embarco o trabajo a bordo, trabajo a domicilio y contrato de aprendizaje.

La obra está prologada por el Rector magnífico de la Universidad de Valladolid don Ignacio Serrano y Serrano, que destaca el valor del Fuero del Trabajo como documento fundamental de toda la legislación laboral del nuevo Estado, del que hizo en su día uno de sus mejores comentarios, así como la actualidad y necesidad de estos estudios sobre legislación laboral, dada la precisión de adaptarnos al Tratado de Roma de 1958, que nos obligará a ponernos en línea, en esta materia, con los firmantes de este Tratado del Mercado Común Europeo. Únicamente resulta extraña la alusión que hace al «estudio que del Derecho de Seguros Sociales se hace en este libro», ya que «es la internacionalización de la Seguridad Social la que se aborda en primer término», cuando la única referencia que se hace en el *Manual* a este Derecho de previsión es, precisamente, para considerarle como rama independiente y excluirle del ámbito de este *Manual*.

Este *Manual* se complementa con unos completos y muy útiles índices de materias, cronológico de textos positivos, hasta 30 de junio de 1960, y un índice general.

Esta sucinta recensión es suficiente para percatarse del interesante contenido de este *Manual*, y su utilidad para quienes deseen *conocer* y tener fácilmente a su alcance el Derecho positivo laboral y los *conocimientos* generales sobre esta rama jurídica; es decir, que cumple perfectamente su finalidad de ser un auténtico «Manual» de Derecho del trabajo.

A. NÚÑEZ-SAMPER

DE LITALA, Luigi: *Diritto delle Assicurazioni Sociali*. Quinta edición. Turín, 1959. 835 págs.

Luigi De Litala posee ya en su haber un conjunto de obras de significación verdaderamente decisivas en la panorámica general del Derecho del trabajo, y de conocimiento obligado para todo el que se asoma a las cuestiones planteadas en esta rama del ordenamiento jurídico.

Ya en el año 1934 publicaba la obra que, con nuevo título, aparece ahora en su quinta edición.

Sin desconocer las razones que puedan apoyar la tesis del Derecho de la previsión social como disciplina jurídica autónoma, encuadra toda su obra en función de unas consideraciones que le lleva a estimar las normas de previsión social como reguladoras de esta materia en cuanto dirigidas a la tutela del trabajador y formando parte, por consiguiente, del Derecho del trabajo en un sentido amplio.

Por lo demás, y con independencia de esta consideración, el planteamiento y la sistemática de la obra integran en verdad un contenido de lo que podría estimarse consideración autónoma de la materia relativa a la previsión social.

El libro comprende cuatro partes perfectamente diferenciadas, pero obedeciendo todas ellas a una concepción unitaria y dentro de una sistemática general no menos unitaria también.

En la parte primera, bajo el enunciado de «Principios generales», se estudia lo que podríamos enunciar como una teoría general de la seguridad social. Concretamente las materias relativas a la función social que el Estado cumple en el Derecho de la Seguridad Social, las fuentes de ésta, el objeto, los sujetos, el régimen de financiación, las prestaciones y los órganos de vigilancia y control.

La parte segunda entra, bajo el título de «Las varias formas de Seguridad Social», en un análisis detenido y unitario en la consideración de sus distintos problemas, de cada uno de los riesgos asegurables o, en otras palabras, de cada uno de los seguros sociales en particular. Analiza con toda penetración y agudeza el autor italiano el aseguramiento contra los accidentes (en trabajos industriales, marítimos y agrícolas) a través de la consideración del objeto, los sujetos (asegurados, beneficiarios, empresario que ha de asegurar y entidad aseguradora), régimen financiero, prestaciones (abordando el problema de la revisión y de la responsabilidad civil derivada del accidente).

La misma sistemática de objeto, sujetos, régimen de cotizaciones y prestaciones se aplica al estudio de los regímenes generales o especiales de seguridad social por razón de enfermedad profesional (en la industria, en la agricultura y para los médicos en el caso de enfermedad causada por la acción de rayos X y sustancias radiactivas); contra la enfermedad en general, en la que se hace especial referencia a los regímenes especiales del aseguramiento por enfermedad en el caso de los cultivadores directos, trabajadores artesanos, trabajadores del mar y aviadores.

Asimismo se estudian el aseguramiento por invalidez, vejez y muerte, dentro de la consideración general que el régimen tiene en el ordenamiento italiano y de los diversos regímenes especiales en dicho ordenamiento existentes sobre la materia.

Especial consideración dedica el autor al estudio de las formas de previsión constitutivas e integrativas de la seguridad social obligatoria, así como al aseguramiento contra la tuberculosis, al seguro por desempleo involuntario o seguro de paro forzoso, al aseguramiento por razón de maternidad y a la protección derivada de razones familiares y que integran el régimen general de asignaciones fundadas en la existencia de familia.

Por último, especial interés cobran las partes tercera y cuarta del libro, en las que se estudian las normas procesales y las de carácter penal —estas últimas con considerable extensión—, en cuanto las primeras constituyen la vía necesaria para el ejercicio de un derecho derivado de la relación de aseguramiento, y en cuanto las segundas suponen el planteamiento de muy diversos casos concretos en los que la responsabilidad derivada del hecho determinante del siniestro pone en acción un mecanismo que no es solamente de previsión social, sino, en ocasiones, de verdadera responsabilidad penal.

El libro de De Litala es, sin duda, en su actual edición, una de las obras más importantes en materia de seguridad social, y consulta obligada no sólo para un adecuado conocimiento del régimen jurídico italiano en la materia, sino para un tratamiento general de la seguridad social, aparte de instrumento fundamental de conocimiento de la bibliografía más importante sobre dicho problema.

MANUEL ALONSO GARCÍA

MALLART CUTÓ, José: *Psicosociología del trabajo industrial. I. Relaciones humanas*. Asociación Iberoamericana para la Eficacia y la Satisfacción en el trabajo. Madrid, 1960. 231 págs.

¿En qué medida la seguridad y el bienestar de los individuos dependen de la trabazón social y del desarrollo económico de la comunidad a que pertenecen, y qué factores deben concurrir para que el desarrollo económico se convierta en desarrollo social, en seguridad y en bienestar para los componentes del grupo?, se pregunta el autor en el prólogo de la obra que reseñamos, afirmando que el estudio de este problema conducirá mejor que otros aparentemente más directos a la comprensión de los fundamentos y la razón de las buenas relaciones humanas en el trabajo.

Con lo cual ya nos anticipa el propósito que le anima delimitando el tema a estudiar.

El texto se divide en tres partes, en las que, respectivamente, se examina: la fundamentación psicobiológica de las relaciones humanas; la dinámica psicosocial en las relaciones del trabajo, y las relaciones dirigente-dirigidos como factor de desarrollo.

En la primera parte, al estudiar el individuo y el medio, se comienza considerando lo común y lo diverso, y lo constante y lo mutable en los hombres; se examina el medio ambiente, la personalidad humana: la motivación y el

comportamiento —las actitudes y la creación de simpatías—, y se finaliza con el análisis de la dinámica inter-individual y dinámica inter-grupal.

Parece ser —se afirma— que la idea de personalidad surge subjetivamente de la noción de la propia existencia, y objetivamente de la comparación de un individuo con los demás individuos. De multiplicar y sistematizar esta comparación ha surgido la diferenciación de los tipos de personalidad.

También de la comparación de una colectividad con otras colectividades ha salido la caracterización de tipos de personalidad colectiva. La determinación de ciertos tipos de personalidad predominantes en cada uno de los tipos de sociedad es lo que, principalmente, sirve para caracterizar a las sociedades.

El concepto de personalidad aplicado a los organismos sociales ha facilitado el estudio de los grupos o conjuntos de individuos que presentan características diferenciales de composición, de estructura, de actividad. La comparación con los fenómenos de personalización individual ha ayudado a comprender la conciencia del existir como colectividad, la motivación colectiva y la integración social en las organizaciones de la moderna industria.

Este fenómeno es uno de los más interesantes para impulsar el desarrollo de las organizaciones y para el establecimiento de buenos sistemas de relaciones humanas en las empresas, así como para la creación de técnicas adecuadas aplicables por especialistas en estas materias.

La personalidad de las empresas depende principalmente de la personalidad de sus dirigentes, de la espiritualidad, la inteligencia, la moral y la creatividad que se aprecie en ellos, tanto por lo que se refiere a su organización y funcionamiento como por lo que atañe a su producción y a sus servicios a la clientela y a los usuarios.

La estética industrial, que hoy atrae ya una parte considerable de la atención de los empresarios en lo que concierne a edificios, locales y lugares de trabajo, y también para lo que tiende a la presentación bella y atrayente de los productos, puede contribuir mucho a dar personalidad a las empresas.

La segunda parte se dedica al estudio del hombre y la empresa, comprendiendo el análisis del encuadramiento del individuo en una organización de producción o de servicio y el concepto moderno de empresa industrial, la exposición de la nueva estructura de la empresa y nuevas posiciones del personal, y la consideración de las relaciones humanas y personalidad de la empresa, y sistema de relaciones humanas y sistema total de la empresa.

Los problemas de relación humana no son sólo materia de un servicio especial de la empresa; interesan a todo el personal, afectan a todos los servicios y secciones de las empresas. Podemos incluso añadir que afectan a todos los hombres como ciudadanos y como miembros de sociedades diversas y de la gran sociedad humana.

Interesa a todos contribuir a la armonización de comportamientos y actitudes, a la unificación de puntos de vista mediante la «desubjetivización» de situaciones en las que uno mismo es parte interesada, mediante la comprensión de «el otro», mirado objetiva y empáticamente.

El problema fundamental de las relaciones humanas en la empresa consiste en crear en ella un ambiente social mejor que el que han respirado la mayoría de los obreros desde su niñez y que los ha hecho situar en la «clase desheredada».

Como sociedad organizable (si no organizada) científicamente, la entidad empresa puede ofrecer no solamente mejores estímulos que otras sociedades en las que haya vivido el obrero, sino que los estímulos pueden ser más fuertes, hasta llegar a sublimar los sentimientos colectivos creados en su situación de clasificado como «proletario» o como perteneciente a la «clase proletaria».

La empresa que no ofrezca todo un ambiente general, todo un sistema empresarial que apague el odio de clase con que llega el uno, el resentimiento social que trae el otro y el efecto de la serie de frustraciones que ha tenido el de más allá, difícilmente podrá eliminar las actitudes de reserva y de atracción en el trabajo, la pasividad o la excitabilidad explosiva ante cualquier decisión superior que el obrero considere lesiva para él o para su clase o, incluso, que sólo sea favorable al empresario.

Es muy buena táctica la de no hablar de clases sociales y, en cambio, hablar de hermandad en la empresa; pero hay que tener un comportamiento constante por el que se vea que la hermandad es efectiva, que arriba hay comprensión de los problemas y motivaciones de los de abajo.

Entonces se combaten fácilmente los casos concretos de insatisfacción en el trabajo, de ansiedad, de inadaptación individual, de antipatía personal, de independentismo, de egocentrismo y demás enemigos de la coordinación de funciones y de la armonía laboral.

Al estudio del jefe, como impulsor de la empresa, se dedica la tercera parte, examinando las actitudes del jefe; el fomento de la comprensión humana, la tecnificación del ejercicio del mando, la delegación de atribuciones y de autoridad, el mejoramiento de métodos y la estabilidad, traslacionismo y rotación interior del personal.

La persona que ha sido investida de una función de dirigente adopta generalmente una actitud distinta de la que tenía cuando era uno de tantos miembros del grupo; pero no es igual en todos los individuos investidos de la misma función; depende, principalmente, del «papel» que cada uno se haya asignado en ella.

Por el solo hecho de habersele asignado la jefatura, el jefe de grupo ejerce una gran influencia sobre éste. Pero esta influencia tiene más o menos

valores positivos y más o menos valores negativos para los fines de la empresa, según el «papel» que él mismo se atribuya. El concepto que tenga de su papel en diversas situaciones hará que sus actitudes tengan efectos de atracción, de estímulo y de simpatía, o, por el contrario, serán de retracción, de decaimiento y de antipatía. Según como desempeñe su cargo, según los medios que emplee y cómo los emplee para alcanzar los fines que tiene señalados en el, obtendrá más u obtendrá menos de sus subordinados.

Si se atribuye el papel de censor en el trabajo y de los actos de su gente, ésta dedicará parte de su tiempo en poner de manifiesto sus buenas cualidades y en ocultar lo malo, desviándose del interés intrínseco por el trabajo.

Si se atribuye el papel de impulsor de la actividades del grupo hacia los fines de producción que tiene señalados, se favorecerán los procesos de aglutinación de los individuos en el equipo de trabajo, se acelerarán las tareas y es probable que la mayoría de los constituyentes del equipo encuentren satisfacción en ellas.

Si los subordinados se atribuyen el papel de víctimas o de reos, porque el jefe se haya atribuido el papel de juez, tendrán actitudes peculiares de la situación de encontrarse vigilados por la policía y de tener que ser conducidos ante el juez. Conviene evitar que dirigentes y dirigidos se atribuyan papeles que tendrán efectos negativos para la productividad y el desarrollo.

El papel del dirigente como conductor consiste en guiar a sus subordinados para que vayan lo más fácilmente y lo más directamente posible hacia la meta, hacia los fines de producción o de servicio.

Además de guiar, el dirigente debe animar a hacer lo que conviene, lo que él dispone. Animar significa estimular en el dirigido el desarrollo de las ideas y de los sentimientos concurrentes al fin propuesto, crear una actitud favorable a la actividad conveniente.

Por último, el desarrollo industrial es muy lento o no se efectúa si el personal, aun siendo estimulado por el ambiente, es abandonado a sus propios medios en sus deseos de ascenso y de perfeccionamiento profesional.

La enseñanza técnica en y por la empresa se impone para enseñar nuevos procedimientos, para cumplir más amplios fines de acomodación constante de la empresa al movimiento de la demanda mercantil, acelerado, a la vez que servido, por los progresos de la técnica.

Creemos que en la sucinta reseña efectuada de la obra comentada queda puesta de relieve su importancia e interés, en cuanto nos brinda compendias una serie de directrices prácticas sumamente sugerentes.

J. CARRASCO BELINCHÓN

MESSNER, Johannes: *La cuestión social*. Ediciones Rialp, S. A. Madrid, 1960.
723 págs.

Nos encontramos, sin duda, ante un libro, por muchas razones, fundamental en el pensamiento moderno. Aun cuando los orígenes de esta obra datan del año 1938, la reelaboración a que ha sido sometida por el autor la configuran netamente como obra enteramente nueva, no ya sólo en su concepción, sino también en su obligada realización.

El gran valor de este libro radica en su mismo inicial punto de enfoque. Escapa de la consideración puramente personal y reducida de la cuestión social entendida como cuestión llamada a dirimir las diferencias entre empresarios y trabajadores, para ser concebida de una manera orgánica dentro del total ordenamiento social e íntimamente ligado con el sistema social representativo. De aquí que Messner enfoque el problema a través de las distintas formas históricas que han contado y cuentan con una vigencia sustancial dentro del pensamiento y las realizaciones sociales de los dos últimos siglos. El problema, para un adecuado enjuiciamiento, radica en trazar, como el autor hace, un examen del devenir histórico del mundo, investigando los esfuerzos espirituales que le han servido de soporte y analizando los diversos ámbitos de la vida social y cultural, es decir, la economía, la sociedad, el Estado y la cultura.

Naturalmente, el análisis se va trazando, y de manera exhaustiva, a través de las tres formas históricas que suponen un intento de restauración de la vida social con arreglo a criterios propios: el capitalismo, el socialismo y la concepción social cristiana.

Asombra, realmente, la significación y profundidad que se otorgan a los distintos supuestos sobre los cuales estos tres grandes sistemas sociales están montados, así como el análisis bibliográfico que de los mismos se hace, y, en especial, la agudeza y penetración con que se incide en el enjuiciamiento de las transformaciones históricas de cada sistema, de sus fundamentos filosóficos y, por último, de las estructuras básicas sobre las cuales se articula todo orden social.

Es difícil, en verdad, acceder a conclusiones coincidentes en materias tan delicadas como en las que en la obra de Messner se tratan. Ya el autor lo reconoce ofreciendo una perspectiva analítico-numérica de las muy diversas concepciones que acerca de cada uno de los sistemas sociales estudiados han sido ofrecidas por la doctrina, incluso la realidad, de distintas épocas. En un esfuerzo de síntesis verdaderamente ejemplar se comienza sentando, dentro de lo convencional, que todo engranaje es un determinado criterio conceptual acerca

de lo que se entiende por capitalismo, de lo que como socialismo se conceptúa y de lo que se estima constituye una reforma social cristiana, para, acto seguido, entrar en la detallada consideración de los supuestos básicos que sirven de integración y justificación a todos y cada uno de los sistemas sociales analizados. El capitalismo es así para Messner «la economía movida de una manera inmediata por el capital»; respecto del socialismo, las fórmulas diversas y a veces contradictorias que del mismo han sido ofrecidas según las concepciones existentes determinan un análisis obligado que Messner apenas si esboza en este sentido de las acepciones doctrinales más importantes.

Por reforma social cristiana entiende, finalmente, «los esfuerzos que, sustentados por la conciencia cristiana, se enderezan a la eliminación de los males del orden social mediante la remoción de sus causas más hondas, o bien el conjunto de esfuerzos encaminados a la solución de la cuestión social de acuerdo con los principios sociales cristianos».

La obra de Messner es, dentro de su pretendida objetividad, una obra de tesis. Ello explica, en gran parte, la desproporción con que aparece tratada la última parte —la dedicada al estudio de la reforma social cristiana—, si se la compara con la que se dedica a estudiar los fenómenos capitalista y socialista, que requerirían, tal vez, una mayor atención en alguno de sus aspectos. No obstante, si se tiene en cuenta que la posición metodológica aparece en cierto modo, y con justificación personal determinada, existirá cuando menos una explicación inicial del por qué de ese diferente tratamiento.

Ello, en todo caso, y a nuestro juicio, no entraña demérito alguno de la obra, escrita con un concienzudo conocimiento de los problemas abordados, con un rigor científico en el enfoque de la mayoría de éstos y con un sentido de la perspectiva histórica y actual que le llevan a enjuiciar la problemática real de estas cuestiones con un sentido en verdad envidiable.

MANUEL ALONSO GARCÍA

PÉREZ BOTIJA, Eugenio: *Derecho del trabajo*. Sexta edición. Editorial Tecnos. Madrid, 1960. 608 págs.

Que un curso de Derecho del trabajo alcance entre nosotros su sexta edición en poco tiempo puede ser debido a dos circunstancias: primera, a que existe un núcleo de posibles lectores o interesados por la problemática que en una obra de Derecho laboral se encierre; segunda, a las propias excelencias y contenido interno de la obra misma. No negamos que la primera haya po-

dido influir en buena medida en la rápida difusión de la obra de Eugenio Pérez Botija. Pero es, sin duda, la razón segunda la que en mayor grado explica y justifica el que pueda calificarse desde luego como extraordinaria la aceptación del curso del catedrático de la Facultad de Ciencias Políticas y Económicas de Madrid.

No se trata aquí, por consiguiente, de cantar de nuevo las excelencias de la obra reseñada, suficientemente conocida por todos los que de una manera más o menos directa han tomado contacto con el Derecho laboral, en España y fuera de España. Hay que asegurar, sin temor a equivocarse, que este libro sigue manteniendo la mejor representación de los estudios juslaboralistas españoles en el extranjero y actuando como testimonio de la altura a que dichos estudios han llegado en España. La estructura y sistemática de la obra sigue las líneas fundamentales que precedieron a su desarrollo inicial y que se han repetido a lo largo de sucesivas ediciones. Conserva ésta la tónica general, que había presidido las anteriores, de profundo y al mismo tiempo sintético tratamiento de los temas estudiados, determinación verdaderamente exhaustiva de la bibliografía existente sobre cada uno de dichos temas y claridad expositiva como característica cuya valoración nunca será suficientemente ponderada.

A todo ello hay que unir el hecho importante de que en la nueva edición del sin duda más conocido de nuestros libros de Derecho del trabajo se han recogido, al día, las instituciones que o bien no habían sido desarrolladas anteriormente por el legislador o se encontraban en un incipiente período de consolidación, y se han puesto al día aquellas que habían contado con un tratamiento inicial por parte de nuestro Derecho positivo.

Cuantos, por unas u otras razones, aparecemos interesados en los problemas del Derecho del trabajo no podemos por menos de felicitar al profesor Pérez Botija por esta su sexta edición y desearle fervientemente que en un plazo muy breve se encuentre en la necesidad de hacer la séptima, sin que esta puesta al día, que en muchas materias contiene una nueva y verdadera reelaboración le haga olvidarse de ese Tratado al que aludía como obra más amplia en la primera de las ediciones del curso que ahora comentamos.

MANUEL ALONSO GARCÍA

