

## Noticias de libros

ALONSO OLEA, Manuel: *El proceso de trabajo y la reclamación administrativa previa*. Separata del vol. 3.º del tomo III de los «Estudios en Homenaje a Jordana de Pozas». Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1961, 33 páginas.

El ensayo se inicia con el análisis de las normas en vigor sobre la materia, afirmando que lo son las contenidas en la ley de Procedimiento administrativo.

A continuación se estudia la naturaleza jurídica de la reclamación previa, centrándose el examen en los siguientes puntos: criterios sustantivos y criterios procesales; la reclamación previa como pretensión administrativa, y la reclamación previa como presupuesto del proceso.

Y se finaliza afirmando que la reclamación previa no presupone la existencia de un acto administrativo contra el que se dirija la impugnación, esto es, la reclamación previa no tiene por qué ser siempre un recurso; en tal supuesto es la propia reclamación la que al provocar un primero y único acto administrativo o resolución, concreta cuál es la posición de la Administración, al tiempo que cumple con la muy importante finalidad preprocesal de precisar la cuestión que va a ser, en su caso, objeto del proceso ulterior.

Al considerar los requisitos —subjetivos, objetivos y temporales— se destaca que aun en los supuestos en los que la

reclamación previa sea un recurso, no por ello pierde su naturaleza de reclamación previa al proceso de trabajo, lo que quiere decir que el procedimiento ha de ajustarse al específico de dichas reclamaciones y no al previsto en la ley de Procedimiento administrativo con carácter general para los recursos de reposición y alzada.

La interposición, tramitación y resolución se analizan al estudiar el procedimiento de la reclamación previa.

Y, por último, se examinan los efectos de dicha reclamación estimando que el tema de los efectos del agotamiento o falta de agotamiento de la vía administrativa previa es con toda seguridad el más complejo de cuantos plantea la materia estudiada. Las hipótesis que han de ser contempladas son múltiples y la regulación de cada una de ellas ofrece numerosos puntos oscuros y faltos de norma expresa que aplicar. La separación inicial básica es la que ha de establecerse entre los efectos del no agotamiento y los efectos del agotamiento.

El Magistrado —se afirma— puede y debe admitir definitivamente la demanda, aunque no conste se haya agotado la vía administrativa previa y aunque ésta efectivamente no haya sido agotada. Y sólo si media alegación de parte puede examinar el defecto.

Como supuestos de no agotamiento de la vía administrativa se indican: cuan-

do hay una falta absoluta de reclamación administrativa; cuando entre lo pedido en la reclamación previa y el proceso subsiguiente hay variación sustancial, y el de que a la resolución expresa o tácita, denegatoria, no siguiera la presentación de la demanda dentro del plazo de dos meses.

Por lo que se refiere a los efectos del agotamiento, la mecánica de la ley de Procedimiento administrativo no puede ser en apariencia más simple: la vía administrativa se agota por la denegación expresa de la reclamación previa o por el transcurso de un mes sin que se notifique al reclamante la resolución expresa; en uno y otro supuesto el interesado podrá formalizar la demanda ante la Magistratura de Trabajo, lo que quiere decir que en ambos existe el presupuesto procesal en sentido estricto en que el agotamiento de la vía administrativa previa consiste; bien entendido que la demanda ha de ser presentada dentro de los dos meses siguientes a la fecha de la notificación de la resolución expresa o la expiración del plazo cuyo transcurso es necesario para que pueda reputarse existente la desestimación por silencio.

Pero esta simplicidad aparente encubre cuando menos la muy numerosa serie de problemas que a continuación se analizan: estimación de la reclamación previa; tiempo para iniciar el proceso principal; el supuesto especial del despido, y los efectos de la estimación expresa y tardía.

Por la reseña efectuada de los principales puntos se puede comprobar que nos encontramos ante un ensayo que estudia en su totalidad el problema brindando soluciones a cada uno de los puntos que en él pueden advertirse, por lo cual supone una aportación de sumo interés en el campo jurídico-laboral y jurídico-administrativo.—J. CARRASCO BELINCIÓN.

CAMUSAT, Pierre: *Compendio de organización industrial*. Traducción de Higinio Guillamón Reyes. Francisco Casanovas, editor. Barcelona, 1960. 293 páginas.

El título de la obra que comentamos responde plenamente a su contenido, pues en éste se resumen de una manera bastante perfecta los conceptos elementales de organización, sentando las bases para estudios posteriores más completos y profundos. En este sentido podemos calificarla como obra de iniciación que alcanza cumplidamente su objeto.

El texto se divide en veinticuatro capítulos, agrupados en cuatro partes.

En la primera, «La organización y sus doctrinas», se comienza exponiendo los antecedentes, centrándolos en unas cuantas figuras históricas.

Se analiza la necesidad de la organización en las empresas fundando ésta en la evolución de las condiciones de vida y en las posibilidades que ofrece la organización científica, si bien se destacan las dificultades que ha de vencer.

Y se finaliza estudiando las características de la industria moderna: el maquinismo, la división del trabajo, la especialización y la normalización. De cada una de estas características se exponen su contenido y modo de acción.

La segunda parte se dedica al examen de las funciones generales de la empresa, siguiendo a Henri Fayol, de tal forma que la exposición fundamentalmente se limita a ofrecer una síntesis del fayolismo con respecto a cada uno de los puntos considerados. Así, se estudian las funciones administrativa, financiera, contable, comercial, técnica y de seguridad y social.

La tercera parte, «La preparación del

trabajo», comprende en primer lugar, el análisis de la Oficina de Estudios: funciones, fin, evacuación y estructura.

En segundo lugar se consideran los factores ambientales del trabajo, indicando la importancia y trascendencia de cada uno.

Y en último término se dedica cierta atención al estudio de tiempos y de movimientos y a la programación y control del trabajo.

En la cuarta parte, «Organización general», se estudian los aspectos fundamentales: materiales, salarios, costos, personal; las tendencias de la industria moderna; la productividad y la investigación operativa.

La mayoría de los problemas técnicos, incluso los que son complejos, siempre se resuelven; la materia prima por ingrata que sea, acaba por tomar la forma que se ha decidido darle.

No ocurre lo mismo con el problema humano. Si el operario de hoy no vale como el de antaño, es debido a que no tiene, como el de otras veces, ocasión de tomar iniciativas. La complejidad de la industria moderna ha obligado al ingeniero a reservar para sí la preparación del trabajo. Estando todo previsto, el operario no tiene más que realizar lo que se le ordena, obedecer ciegamente; otros piensan por él. Considerándose ofendido (más moral que económicamente), el operario acaba por adoptar el partido de la indiferencia. Las relaciones empresario-empleado se desarrollan entonces en un círculo vicioso; el empresario está persuadido de que paga bastante a su personal por lo que hace; el personal estima que hace bastante para lo que gana.

El rendimiento, «la productividad», no es, pues, tanto un problema técnico como un problema humano.

Para que el trabajo de un hombre sea rentable es necesario que ese hombre

tenga conciencia de su utilidad, sea considerado y sepa que trabaja en su propio interés.

Si se sabe dar al operario la conciencia exacta de su valor, si se le considera no como a una máquina, sino como a un ser inteligente, capaz de juzgar lo que ve a su alrededor, que sabe discernir lo que impide o frena su trabajo; si se le da la posibilidad de expresarse libremente a este respecto, de hacer sugerencias y de aportar así su colaboración a la buena marcha de la empresa, tomará de nuevo el gusto por el trabajo bien hecho.

Por otra parte, es posible interesar a la mayoría de los trabajadores en la productividad con tal de que ésta contribuya no sólo al aumento de los márgenes de beneficio, sino, principalmente, al aumento del poder adquisitivo de todos.

Y como conclusión final se afirma que la necesidad de organizar una empresa se ha hecho tan evidente que nadie contradice este principio. Sin embargo existen empresas difícilmente organizables.

¿Cómo explicarse que la organización lo mismo puede llevar a excelentes resultados que desembocar en un fracaso? La respuesta es sencilla. Para que una empresa pueda organizarse es necesario que quien la dirija tenga el sentido de la organización, es decir: el sentido del método, lo que implica rechazar el esfuerzo inútil y el gusto del orden (tanto material como moral).

Es corriente ver negocios abocados a la ruina adquirir un desarrollo inesperado a consecuencia de un cambio de Dirección. Más que nunca se puede afirmar que una empresa vale lo que vale su jefe.

La organización es una disciplina, una manera de ser, un estado de espíritu y no una colección de «recetas» más o menos ingeniosas. —J. CARRASCO BELINCHÓN.

CARRARD, A.: *El jefe. Su formación y su tarea*. Traducción de Jaime Vicens Carrí. Francisco Casanovas, Editor. Barcelona, 1967. 116 págs.

El «arte de mandar» a los hombres es difícil. En primer lugar porque depende de dotes naturales desigualmente repartidas y, en segundo lugar porque las leyes psicológicas que forman las bases de las relaciones entre jefes y subordinados son demasiado poco conocidas de las personas llamadas a aplicarlas.

El objetivo perseguido por el autor queda anticipado en el anterior párrafo: reconociendo las dificultades que entraña el mando, se procede a analizar las mismas brindando una teoría de la jefatura sumamente atrayente.

Los dos primeros capítulos se dedican al estudio del hombre y el trabajo, y el valor de éste.

El jefe, se afirma, debe saber confiar y no imponer las tareas que sus subordinados han de realizar; hacer comprender el papel que la empresa desempeña para el futuro del país, y ayudar a cada uno a vencer sus dificultades personales para que pueda ser un buen servidor de todos los demás.

Pues si bien es preciso que el trabajo sirva en primer término a quien lo realiza, hace falta también que el producto de este trabajo sirva igualmente a la comunidad.

Para lo cual es necesario que la empresa goce de prosperidad, la que requiere, esencialmente, una financiación conveniente y una buena dirección.

Se estudia después la psicología de las relaciones entre los individuos, considerando los tres aspectos básicos: con los superiores, con los iguales y con los subordinados.

La calidad del jefe, la habilidad y la energía con que desempeña su misión juegan un papel capital en todos los aspectos.

Pero ello no depende sólo de la alta dirección, sino de cada jefe, cualquiera que sea su grado jerárquico. En una empresa, de arriba abajo del escalafón directivo, cada uno, en su lugar debe procurar el mejoramiento del modo como se enfoca el trabajo y la colaboración efectiva de todos en la tarea común.

En consecuencia se analizan las aptitudes para el mando, distinguiendo tres aspectos: las aptitudes exigidas, la determinación de las mismas y su desarrollo. Destacando cuán importante es elegir bien a los jefes, sea cual fuese su grado jerárquico, porque de su calidad depende el modo de trabajar de todos los colaboradores de una empresa.

Al considerar la misión del jefe se afirma que éste no puede ni debe hacerlo todo por sí mismo; sin embargo, es responsable de lo que hacen sus subordinados. ¿Cómo solucionar este dilema? Existen dos procedimientos: o que el jefe imponga a sus subordinados su voluntad mediante órdenes y reglamentos a los cuales deben doblegarse, o que les enseñe a actuar y decidir por sí mismos como lo haría el jefe en su lugar.

Por otra parte, un jefe debe ser capaz de sentir el destino no sólo de la empresa para la cual trabaja, sino de cada una de las personas que le están confiadas. Debe ser, pues, alguien lo bastante altruista y desprendido de sí mismo para poder comprender el plan del Creador.

La misión suprema del jefe consiste en desarrollar en él y en sus subordinados la honradez, la pureza, el olvido de sí mismo y el amor absolutos, cualidades que ningún hombre puede alcanzar sin apoyarse en Aquel que dijo: «Amarás a tu prójimo como a ti mismo.»

Y en el último capítulo, «La ayuda que puede aportar la psicología aplicada a la vida de los negocios», se destacan los servicios que la psicotecnia puede pres-

tar: colocar más rápidamente al hombre adecuado en el puesto más idóneo; mejorar la formación profesional; facilitar la dirección de personal y servir de base para el estudio del trabajo y de la organización.

Y se cierra el texto con las siguientes frases: únicamente el valor moral del jefe y su fe en la fuerza que nos ha creado y que nos dirige es lo que permitirá hacer de sus colaboradores valores humanos, ciudadanos nuevos para un mundo nuevo.

Como Apéndice se contiene el estudio «El trabajo industrial y el alma humana», que fué solicitado al autor por el Instituto de Cooperación Intelectual de la extinta Sociedad de Naciones.

Sería por nuestra parte pretencioso descubrir a estas alturas a Carrard, su destacada personalidad, ganada por una serie lograda de aportaciones de un gran valor y de un extraordinario mérito, le han proporcionado un lugar relevante en este campo no sólo en el mundo europeo, sino también en el resto de los países.

Su concepción humanista del ámbito laboral queda expuesta en la obra que comentamos, en la que con sencillez, claridad y rigor se trazan las líneas maestras de lo que debe ser todo jefe y de cómo debe actuar.—J. CARRASCO BELINCHÓN.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio: *Aportaciones del Derecho administrativo al Derecho del trabajo*. Separata del vol. 3.º del tomo III de los Estudios en Homenaje a Jordana de Pozas». Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1961, 46 páginas.

Desde dos perspectivas pueden ser consideradas las aportaciones del Derecho administrativo al Derecho del trabajo. Una de ellas nos situaría en un plano

eminentemente subjetivo y casi anecdótico. La otra nos conduciría a una evaluación objetiva, institucional, más jurídica, de mayor rigor metodológico, con más probabilidades de síntesis o reelaboración dogmática de conceptos e ideas generales, a la par que más científica. Por ello vamos a seguir este segundo camino, sin que esta preferencia y los expresados juicios de valor signifiquen que deba despreciarse totalmente la perspectiva primera.

Se destaca el interés que ofrece una perspectiva institucional y objetiva: el análisis de las instituciones de Derecho administrativo: que pueden, todavía, dentro del mismo ocuparse de cuestiones que afectan vitalmente a la regulación jurídica del trabajo y que al ser «traspasadas» al Derecho laboral no han perdido su pristino carácter administrativo, aunque se ofrezcan nuevos matices y nuevos ángulos que servirán, en su día, para estudiar verdaderos procesos de simbiosis. Para ello vamos a revisar el concepto de intervencionismo, el de acto administrativo, el de policía, el de descentralización y administración institucional o corporativa y, sobre todo, el de servicio público.

Al estudiar los nuevos planteamientos de la materia del reglamento y del acto administrativo en el Derecho del trabajo, se destaca cómo el despliegue de potestad reglamentaria y la determinación de situaciones jurídicas individualizadas, que se compendian dentro del tríplico clásico de los actos administrativos como acto regla, acto condición y acto subjetivo, ofrecen infitjos institucionales complejos.

Los actos que emanan de la Administración laboral son —se afirma— actos administrativos, pero de doble naturaleza. Por un lado han de conformarse con el régimen administrativo, tanto con el general como con el estrictamente administrativo laboral. Por otro lado, esos ac-

tes administrativos tienden a regular en múltiples casos no una relación jurídico-administrativa, sino una relación jurídico-colaboral, es decir, que afecta a contratos e intereses individuales.

La autoridad laboral, tanto cuando regula genéricamente el trabajo, como cuando aplica un esquema legal o reglamentario a determinados supuestos, como cuando fija individualmente la situación de un trabajador, se mueve en un marco estrictamente administrativo con todas las motivaciones políticosociales que se quiera; pero, al fin y al cabo, como forma de acción administrativa. Aunque el laboralista pueda y, sobre todo, deba estudiar esas formas, su origen es netamente administrativo, como no menos su influjo notorio en el Derecho laboral.

Al examinar los nuevos planteamientos de la noción de policía en Derecho del trabajo se considera que el Derecho laboral es en definitiva el resultado de una fuerte aleación entre un Derecho civil especial y un constante y sistemático despliegue de un también especial poder de policía. Poder que ha tenido y tiene en lo laboral muy particulares manifestaciones. Si inicialmente una gran parte del Derecho del trabajo revela su origen gubernativo y burocrático, más que contractual o consuetudinario, es porque en su *substratum* había de acusar el desenvolvimiento del intervencionismo. Este se produce unas veces por razones de moralidad y salubridad. Otras veces el intervencionismo es por razones de necesidad pública y de utilidad social. Otras, por último, se conjugan aquéllas con exigencias de orden económico.

Se analizan las nuevas perspectivas para la noción de servicio público, así como también las nuevas fórmulas de descentralización, y se finaliza con una conclusión en la que se afirma que a lo largo del estudio se ha demostrado todo

lo que al Derecho administrativo es deudor el Derecho del trabajo.

Este recibió de aquél técnicas y metodologías; a la vez era natural se le modelara algo su espíritu y carácter. De aquél recibió, para bien y para mal, muchos de sus rasgos más acusados.

Hasta en sus defectos el Derecho del trabajo acusa la impronta del administrativo, y quede bien claro que con esto al par que con otras argumentaciones, no queremos ignorar todo lo que el Derecho del trabajo debe al Derecho civil y todo lo que en el futuro le será deudor, ya que, en definitiva, la idea de libertad y de dignidad humana, que tanto preocupan al laboralista, es en el campo civil donde más fácilmente hallarán su más fiel reflejo.

El concepto económico del trabajo no puede esquivar esa calidad humana, con sus notas de libertad y dignidad, cuyo sistema proteccionista supone un discreto equilibrio del intervencionismo heterónomo con el intervencionismo autónomo en unas relaciones privadas, de contenido eminentemente patrimonial y conmutativo, en donde se entrecruza el interés general y la *volonté générale*, con el interés particular, voluntades individuales y voluntades de grupos. Ello ha exigido que el intervencionismo sea a veces más penetrante, pero también más prudente.

Quizá la solución más fácil, más intuitiva, la de que es un producto de un Derecho civil especial y un Derecho administrativo también especial, sea la más acertada. Con ello, lejos de cercenar su sustantividad, se acrecentarán sus posibilidades jurídicas y metodológicas.

Hemos de agradecer al insigne maestro de la Central la visión sintética y profunda que nos brinda de la dependencia del Derecho laboral del Derecho administrativo. Los matices que analiza y los

rasgos que destaca contribuyen al esclarecimiento conceptual de aspecto tan interesante.—J. CARRASCO BELINCHÓN.

KNOWLES, William H.: *Industrial Conflict and Unions*, Reprint núm. 159, Institute of Industrial Relations, University of California, 1961, 27 págs.

El problema que se somete a análisis sociológico en este estudio es el de las causas de los conflictos industriales y laborales en las zonas económicamente subdesarrolladas, especialmente a partir de la segunda guerra mundial.

El tema dominante es el de que las causas de los conflictos no son propiamente laborales, sino de otra naturaleza; aunque el empleo insuficiente y el paro forzoso son factores importantes, a su lado hay que colocar, y como dominantes, la superpoblación, la baja productividad de la agricultura, la alimentación insuficiente y las enfermedades («en buena medida la indolencia, la apatía y la ineficiencia... que a veces se atribuye a los esquemas culturales de las áreas en desarrollo, son en realidad la consecuencia de la mala alimentación y de la enfermedad») las condiciones de vida en los suburbios urbanos, las deficiencias recreativas y educativas de las comunidades en desarrollo, el defectuoso sistema de crédito, que descansa sobre la usura, el «feudalismo industrial», esto es, el paternalismo del empresario que se une a sus actitudes arbitrarias y a su falta de capacidad de dirección; un régimen político que usualmente es autocrático, corrupto e incapaz; la sobrevivencia de distinciones de raza y casta, absolutamente inapropiadas para regímenes industriales de producción; y la inestabilidad en los mercados mundiales de los precios de las materias primas, que constituyen la principal exportación de los países subdesarrollados.

En una situación de inquietud determinada por el juego de algunos o muchos de los factores antes mencionados, la función de los sindicatos es peculiar, como lo son sus caracteres y los problemas con que tienen que enfrentarse; los sindicatos tienden a estar dirigidos por intelectuales de la clase media, en muchas ocasiones se convierten en meros apéndices de los partidos políticos y participan en la fobia antiimperialista y anticolonialista que polariza la insatisfacción de la situación. Aunque el Gobierno tiende a favorecer los sindicatos para conseguir una mínima estabilidad, los prefiere fuertemente controlados y, desde luego limita o prohíbe las huelgas, que se consideran inadmisibles para los programas de desarrollo.

Todo este tipo de dificultades es más bien preindustrial que industrial propiamente dicho, con lo que se llega a la conclusión paradójica, que se reitera a todo lo largo de las páginas del estudio, de que «los problemas creados por la industrialización son menos importantes que los que surgen de la incapacidad de los países para industrializarse tan rápidamente como sus habitantes desean»; «en considerable medida la protesta de los trabajadores es más contra la incapacidad de industrializarse al ritmo que piden el crecimiento de la población y la elevación de sus necesidades, que contra el impacto de la industrialización en el sistema cultural existente.—MANUEL ALONSO OLGA.

KORNHAUSER, Ruth: *Some Social Determinants and Consequences of Union Membership*. Institute of Industrial Relations, Reprint núm. 160, University of California, 1961, 32 págs.

El tema central planteado por el presente estudio es el de si existen circunstancias sociológicas que lleven hacia la

sindicación; examinándose en segundo lugar, y con menos detenimiento, si existen algunas consecuencias asimismo sociológicas que deriven del hecho de estar sindicado.

En cuanto a las «determinantes sociales de la sindicación» aparecen como relevantes las siguientes:

— El tipo de ocupación; la sindicación es mucho más intensa entre los trabajadores manuales que entre los no manuales, y entre los trabajadores industriales que entre los trabajadores agrícolas.

— El sexo; aun aislando todos los demás factores, los hombres se afilian al Sindicato con más facilidades y en mayor número que las mujeres.

— La región y la población en que está situado el centro de trabajo; en los Estados Unidos la sindicación es mucho más intensa en el Norte que en el Sur (llamando Sur al conjunto de los Estados confederados vencidos en la guerra civil). Y es mucho más intensa la sindicación en las poblaciones grandes (de más de 50.000 habitantes) que en las poblaciones pequeñas.

En cambio otros factores tales como la importancia de las rentas de trabajo, la raza del trabajador o la profesión de los padres no parece tener influencia notable sobre la sindicación.

En cuanto a las actitudes sociales que de la sindicación derivan es difícil precisar que haya alguna bien determinada; ni la amplitud de miras económico-sociales, ni la conciencia de clase, ni las actitudes religiosas ni cívicas parecen verse influidas por la sindicación. Únicamente parece haber una cierta correlación entre la sindicación y la afiliación política, en el sentido de que los trabajadores sindicados tienden a votar a los candidatos demócratas con mucha más intensidad que los no sindicados.

La conclusión que se viene a extraer de todo este examen es que (aun admi-

tida la proposición de que la sindicación está estrechamente unida a la existencia de trabajo manual industrial concentrado en grandes ciudades), el sindicato se ha institucionalizado de forma que la afiliación al mismo se produce no tanto por una afinidad selectiva del trabajador como por su compulsión de la costumbre, y aun por forzar a ello normas jurídicas o extrajurídicas, al ser imposible encontrar trabajo en determinadas ocupaciones si no se está afiliado a un sindicato.

Por otro lado, y con referencia específica a los Estados Unidos, se nos dice que no es probable que el número de sindicados aumente, como no ha aumentado en la última década, manteniéndose, por tanto, en los niveles actuales en que agrupa a unos 17 millones de trabajadores, que son aproximadamente una tercera parte de la mano de obra no agrícola. —MANUEL ALONSO OLEA.

KERR, Clark: *Changing Social Structures*. Institute of Industrial Relations, Reprint núm. 158, University of California, 1951, 16 págs.

En términos generalísimos y expuestos tan abstractos que hacen al lector escéptico acerca de su vigencia, se exponen las fases por las que pasa la fuerza de trabajo en un país en rápido proceso de industrialización; estas fases son las siguientes:

1) El trabajador «no comprometido» (*uncommitted worker*) que sólo esporádicamente acude al trabajo industrial con carácter de eventual, pero manteniendo su vida tribal anterior.

2) El trabajador «semicomprometido» (*semicommitted worker*); el trabajador que, aún ocupado permanentemente en trabajos industriales, mantiene a su mujer o a sus hijos en la tribu.

3) El trabajador «comprometido» (*com-*

*mitted worker*) que es el que se tralada con su familia al centro normalmente urbano en que trabaja; es característico además que muchas veces su esposa entra a formar parte de la fuerza de trabajo.

4) El trabajador «muy comprometido» (*overcommitted worker*), el que no ya forma parte permanentemente de la fuerza de trabajo industrial, sino de un grupo determinado de la misma, según su profesión o industria, y que ha adquirido la conciencia del valor que tiene su antigüedad en la empresa, el haber completado períodos de carencia en los seguros sociales, etc.

El trabajo está ilustrado con muy numerosos ejemplos, casi todos ellos tomados de los países africanos en fase de desarrollo; se nos llama además la atención sobre cómo, en algunos casos, políticamente se tiende a mantener al trabajador en las primeras fases (por ejemplo, el mantenimiento de los lazos tribales del trabajador es una de las bases

fundamentales del *apartheid* sudafricano), y cómo en otros se tiende a quemar etapas (esto es lo que ocurría al parecer, por ejemplo, en el Congo belga).

La actitud de la fuerza de trabajo varía mucho según el estadio en que se encuentra; las fases más rebeldes y de protesta son las del trabajador semi-comprometido y comprometido, pues el trabajador que ya forma parte de un grupo profesional o industrial tiende a estabilizarse en sus reacciones y a tener un interés en el desarrollo normal de los procesos industriales. Sin olvidar que «el intermedio nacionalista en el proceso de industrialización» puede detener o suspender el proceso.

Por lo demás hay que tener en cuenta siempre que el problema del desarrollo industrial, si referido al trabajador, depende menos de su adaptabilidad, pues ésta es enorme, como de la forma en que la misma se desarrolla por quien tiene los poderes políticos, económicos y sociales para controlar la situación. — MANUEL ALONSO OLEA.

