

Recensiones

ALONSO OLEA, Manuel; SERRANO CARVAJAL, José, y MONTOYA MELGAR, Alfredo: *Lecciones de Derecho del trabajo (Curso de médicos de Empresa)*. Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones e Intercambio. Madrid, 1967; 257 págs.

Este libro recoge dieciséis lecciones, que en forma de conferencias, seguidas todas de coloquio, fueron pronunciadas durante el curso académico de 1966-67 para los médicos de Empresa, por el profesor Alonso Olea y sus colaboradores en la cátedra de la Facultad de Derecho de Madrid, señores Serrano Carvajal y Montoya.

Las conferencias van destinadas exclusivamente a un grupo de médicos de Empresa y son unas lecciones de Derecho del trabajo que se ofrecen a estos profesionales de la Medicina en los centros de trabajo. No es una información elemental —como se venía haciendo para casos parecidos, verbi-gracia, cuando se dan lecciones de Derecho a ingenieros—, es una presentación humanista, cargada de valores sociológicos, de las instituciones jurídicas laborales básicas, mejor dicho vitales, que se nos aparecen, y con las que se encuentra el trabajador en su rutina diaria.

En estas lecciones deliberadamente se ha procurado prescindir de los misterios del lenguaje jurídico, solo accesible a los iniciados.

La presentación humanista y sociológica de estos temas jurídicos laborales se ha podido lograr por los antecedentes docentes de muchos trabajos llevados a cabo por estos profesores. Alonso Olea introdujo y prologó para España el primer libro de Sociología de Trabajo escrito por Caplow, Carvajal ha presentado recientemente los problemas de los trabajadores emigrantes en un libro realista y con un análisis sociológico del derecho positivo de la emigración. Montoya ha investigado el contenido y la formación de los «poderes» de dirección del empresario, describiendo su valiosa investigación la realidad y la vida de la Empresa.

La actitud y la labor realizada por estos profesores en tan breve curso está en armonía con lo que es y a lo que sirve el médico de Empresa: una

institución profundamente humanista, que coloca al trabajador como persona por encima de los valores técnicos y económicos de la productividad, del rendimiento, de la rentabilidad, etc. Por eso al que vea la Medicina como para servir exclusivamente valores materiales, tal vez le sorprenda y aun rechace los servicios médicos de Empresa. Para el que vea las metas aún distanciadas de la política social y lo largo de los caminos que hay que recorrer, aceptará estos servicios y los aplaudirá, como uno de los elementos más valiosos en la tarea siempre difícil y nunca acabada de ir humanizando más, valga la *redundancia*, los *elementos humanos de la Empresa*.

De las dieciséis conferencias pronunciadas los autores han dedicado diez de ellas a los temas generales y básicos para conocer los fundamentos jurídicos del mundo laboral. Aquí se ha expuesto: el trabajo por cuenta ajena; el contrato de trabajo; la capacidad jurídica y de obrar; la situación especial que crea el trabajo de las mujeres y niños; las fuentes del Derecho de trabajo; los convenios colectivos; el esquema de nuestra Seguridad Social con detallada referencia al seguro de accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y la asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

El médico de Empresa necesita conocer —no con lenguaje técnico-jurídico— sino con una exposición humana y sociológica el por qué y el para qué de esta protección y regulación jurídica del trabajo.

Las seis conferencias restantes desarrollan temas de especialidad para estos médicos con lo que se cierra el ciclo formativo de las lecciones de Derecho de trabajo para médicos de Empresa.

En este grupo de conferencias se abordaron los siguientes temas: la seguridad e higiene del trabajo en sentido general y especializado (en las diferentes actividades laborales o reglamentaciones nacionales); los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo, y finalmente se hizo la exposición y comentarios del Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

El libro lleva como anexos el Derecho positivo promulgado sobre los médicos de Empresa y una seleccionada jurisprudencia producida sobre estas materias.

El coloquio que acompañó a todas estas conferencias puso de manifiesto el interés de los cursillistas; las controversias que en ellos se produjeron que recogen los coloquios, constituyen un material muy estimable que debería ser considerado por parte de la Administración pública, para el mejor perfeccionamiento y función de los Servicios Médicos de Empresa en el futuro.

HÉCTOR MARAVALL CASESNOVES

DESPAX, Michel: *Le Droit du Travail*. Presses Universitaires. París, 1967; 137 páginas.

El profesor de la Facultad de Derecho de Toulouse, Miguel Despax, ha publicado este manual de Derecho del trabajo. en el que de una manera sistemática y actual aborda los principales problemas de esta materia en constante transformación.

Aunque está principalmente basado en el Derecho positivo francés, contiene agudas observaciones sobre los principios básicos de esta disciplina.

Al estudiar la evolución histórica del Derecho del trabajo se afirma que el trabajo no es una simple mercancía, sino uno de los valores primeros de nuestra civilización; ésta es la llave de una evolución jurídica totalmente favorable a los trabajadores.

Se analizan las fuentes del Derecho del trabajo en el Derecho positivo y el problema de su jerarquización.

Los caracteres del Derecho del trabajo ofrecen ciertas peculiaridades; el Derecho del trabajo es un Derecho más propiamente privado que público, y presenta la originalidad de estar en presencia más de grupos que de individuos.

La primera parte del libro está consagrada a las grandes orientaciones del Derecho del trabajo.

El Derecho del trabajo, inicialmente absorbido por la defensa de los trabajadores, hoy es también un instrumento de promoción social.

Se examina la intervención protectora del Estado a las categorías sociales más amenazadas: niños y mujeres, a la integridad física y moral del trabajador y al empleo.

A continuación se expone la intervención protectora de los Sindicatos. Son temas importantes de este capítulo: el Sindicato como grupo colectivo, la huelga y la convención colectiva de trabajo.

Sobre la promoción de los trabajadores se desarrollan los puntos de la promoción profesional, la promoción de los trabajadores y la evolución de la Empresa.

La segunda parte de la obra está dedicada a la aplicación del Derecho del trabajo: el control y el contenido de su aplicación.

El capítulo dedicado al control de la aplicación del Derecho del trabajo se refiere concretamente a la Inspección del Trabajo; su organización, medios de acción y eficacia operativa.

El contenido de su aplicación se limita a los Consejos de Prud-hommes»: su organización, funcionamiento y posible reforma de los mismos.

Finaliza el autor con una serie de consideraciones sociales que son dignas de estimación.

Así como la revolución política de 1789 fue una ruptura brutal con el pasado, en el orden social se ha realizado una revolución lenta y constante para la protección de los trabajadores y para la promoción social.

Algunos sociólogos constatan la aparición de «una nueva clase obrera»; los nuevos comportamientos de la misma y la desaparición del proletariado, ya que la evolución ideológica ha sido verdadera y profunda.

Hoy no causa terror, como a nuestros antepasados, la celebración de un Primero de Mayo, o la declaración de una huelga, y es que la extensión del campo del Derecho del trabajo es cada día más intensa y abarca a mayor número de clases sociales.

En la sociedad de consumo en que nos encontramos la clase obrera ha dejado de vivir separada; a pesar de las desigualdades sociales, las diferencias de vida cada vez son más uniformes.

De todos modos tampoco se puede ignorar la existencia todavía de condiciones de trabajo, desfavorables a los trabajadores a pesar de los progresos técnicos: la automatización es más un futuro que un presente; el ruido, la trepidación, la humedad, el calor, circunstancias desfavorables higiénicas, accidentes del trabajo, etc., son aún circunstancias adversas.

No se ha llegado todavía a las metas deseadas en la estabilización en el empleo y la representación del personal en las Empresas, no obstante la eficaz intervención de la Inspección de Trabajo.

Sobre el problema de la subordinación de lo social o lo económico, hoy son muchos los autores que sostienen que el progreso social no sólo se debe considerar como la consecución del progreso económico, sino más bien como su condición.

Ante la llamada democratización de la Empresa se afirma que es necesario hallar a toda costa un equilibrio entre el poder ejecutivo y el poder de control.

Se termina examinando las posibilidades de reforma del Código de Trabajo, adaptándole a las necesidades de nuestros días, y se sostiene que esta necesidad no tendrá sentido si no va acompañada de la creación de una jurisdicción social, ya que ello constituye una de las palancas más eficaces del Derecho del trabajo.

MIGUEL FAGOAGA

DOLLOT, Louis: *Les Migrations Humaines*. Presses Universitaires de France. París, 1965; 125 págs.

El libro de Dollot está dividido realmente en tres partes. La primera de ellas es un brevísimo resumen histórico de las emigraciones en la antigüedad, en la Edad Media y en la Moderna hasta 1815, año en que se abren vastísimos movimientos de emigración. La tercera se refiere a las emigraciones, de muy peculiar carácter, posteriores a la primera postguerra mundial, esto es, a partir de 1918.

La segunda parte del estudio se refiere también a un período concreto (1815-1914) pero precisamente con referencia al mismo se hace el estudio sistemático, dentro del cual se distingue entre:

— Las *migraciones interiores*, entendiendo por tales las que tienen lugar dentro de un mismo país. Dejando a un lado las *migraciones permanentes*, características de la vida nómada en declive ya en el siglo XIX (en el capítulo anterior se han hecho también referencias al tema, y entre ellas una a la Mesta, como característica del nomadismo interior europeo) y de la que sólo quedan vestigios casi folklóricos, como lo pueda ser la vida transhumante de los gitanos, se distingue entre *migraciones de temporada*, de las que son características las agrícolas, y las de determinadas actividades de servicio, como las hoteleras y conexas, y las *migraciones definitivas*, entre ellas la esencial del desplazamiento de la población rural hacia las ciudades, y concretamente hacia las grandes ciudades, con una breve pero sumamente interesante reseña de datos, respecto de los que es preciso destacar el que la concentración ciudadana se da tanto en los países muy desarrollados, cosa sobradamente conocida (los 14,1, 9,9, 8,1 y 6,5 millones de habitantes de las áreas metropolitanas de Nueva York, Londres, Tokio y París, respectivamente), como en las de desarrollo medio (7 y 4,6 millones en las áreas metropolitanas de Buenos Aires y México, respectivamente), como en los países subdesarrollados; así Karachi ha saltado de 360.000 habitantes en 1947 a más de 2.000.000 en 1962, y Leopoldville de 200.000 a 300.000 en 1960, a 1.200.000 en 1963.

— Las *migraciones continentales*, entre las que destaca la «marcha hacia el Oeste» en los Estados Unidos, el descenso hacia el Sur de la población negra africana, la marcha hacia Siberia de la población rusa y la subida hacia Manchuria de la población china.

— Las *migraciones intercontinentales*, entre las que destaca predominantemente la emigración europea a América. Con no demasiada precisión, pero sí con cifras suficientemente significativas se dan las de cuatro millones de irlandeses, seis de ingleses y escoceses, cinco y medio de alemanes, uno de escandinavos, tres de austro-húngaros, tres de rusos y bálticos, seis de italianos y dos de españoles emigrados a América en los cien años que median entre 1815 y 1914 (estas cifras parecen muy conservadoras; según Thistlethwaite, *Migration from Europe Overseas in the XIXth and XXth Centuries*, en H. Moller, *Population Moverments in Modern European History*, Nueva York, 1964, pág. 74, el número de emigrantes británicos a Ultramar entre 1821 y 1924 puede cifrarse en 55.000.000, de ellos 33.000.000 a los Estados Unidos; las de W. F. Willcox, *International Migration*, Nueva York, 1929-31, son también superiores). En cualquier caso los pueblos europeos han sido los *grands foyers* de emigración a lo largo del siglo XIX, por la presión tremenda de la demografía, unida a los paros masivos generada por el aumento de los rendimientos que constituyeron la primera consecuencia de la revolución industrial.

El período contemporáneo se caracteriza por la disminución de las tendencias emigratorias decimonónicas y, concretamente, por una gran reducción de la emigración a Ultramar. La segunda postguerra mundial se caracteriza por gigantescos movimientos de población intraeuropeos no libres sino forzosos (traslado de poblaciones, de minorías raciales, refugiados) y, más modernamente, por las emigraciones semipermanentes de mano de obra hacia países con tensión de empleo, sobre todo Inglaterra, Francia, Alemania y Suiza. Por otro lado es contemporánea la muy fuerte intervención gubernamental en los movimientos emigratorios; éstos, si no forzosos en el sentido recién hablado, sí son, desde luego, controlados y dirigidos tanto por el país de emigración como por el país de inmigración; se suceden las normas internas de restricción o de fomento de la emigración, según los casos, tanto en los países de donde salen los emigrantes como en los países a los que se dirigen. Se multiplican los convenios internacionales sobre la materia y, finalmente, se estructuran los servicios administrativos de regulación y amparo del emigrante.

Aunque breve y somero, puramente expositivo y sin apenas sentido crítico (salvo el infantil chauvinismo que caracteriza a muchos autores franceses en esta materia como en tantas otras), el libro que se comenta resulta una exposición introductoria de suma utilidad para el estudio de los problemas emigratorios y de su historia.

M. ALONSO OLEA

FRESCURA Y CANDÍA, Luis P.: *Derecho paraguayo del trabajo*. Tomo I. Editorial Gráfico. Asunción-Paraguay, 1967; 334 págs.

Una ininterrumpida actividad en la Universidad Nacional paraguaya ha inspirado al autor de este tratado de Derecho del trabajo, de intención claramente docente, por la exposición y ordenada sistematización de la materia.

El estudio, aun con ambiciones más notables en la parte conceptual, expresa, ante todo, el considerable esfuerzo de los laboristas de la nación paraguaya en su afán de ponerse a la altura de las más avanzadas legislaciones del trabajo. La modernidad de sus Códigos, prescindiendo ahora de un estudio cabalmente jurídico de los mismos, es una garantía de este logro de la República suramericana, cuyos textos positivos sirven de base a este libro.

Su visión de la problemática laboral, aún siendo primordialmente jurídica, está, sin embargo, matizada y completada con gran número de datos y elementos de carácter político, económico, sociológico, histórico y, sobre todo, de Derecho comparado, al recogerse las más avanzadas teorías de los especialistas europeos y latinoamericanos.

La parte introductoria del estudio resuelve los problemas clásicos de enfrentamiento con cualquier disciplina jurídica. Considerando el Derecho del trabajo como dotado de una muy progresiva evolución y de auténtica plenitud científica, jurídica y didáctica, se le define como «aquel conjunto de principios teóricos y normas positivas que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, y de ambos con el Estado, originadas por la prestación voluntaria, subordinada y retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes o servicios».

La definición, en la que se aprecia la influencia de Pérez Botija, es claro síntoma de la antedicha pretensión del autor de exponer un Derecho del trabajo específicamente paraguayo, esto es, determinado por los principios doctrinales y la legislación nacional positiva de este país.

El trabajador, el empresario y la intervención estatal en la relación jurídica laboral son otros tantos sugestivos temas de esta primera parte, que resuelve, asimismo, el problema de las fuentes del Derecho del trabajo y el complejo procedimiento laboral, con las múltiples implicaciones que éste suscita.

Un tratamiento verdaderamente exhaustivo de la institución fundamental del Derecho laboral, el contrato de trabajo, constituye el contenido de la segunda parte de este libro. Su estudio se adapta, por el carácter menos doctrinal del tema, a los preceptos específicos del Código paraguayo del trabajo, publicado el 31 de agosto de 1961.

Las muchas clases de contratos de trabajo no desvirtúan, lógicamente, la unidad jurídica de la institución; pero sí obligan a una regulación especial verdaderamente casuística, ya que muchos tipos de contrato exigen, por diversas razones, objetivas unas y otras subjetivas, regímenes jurídicos especiales. Así sucede en la regulación jurídico-positiva paraguaya, que Frescura estudia tanto en la gestación del contrato como en sus formas de terminación y posible suspensión. Especial relieve se concede al principio de estabilidad en el trabajo, recogido en el artículo 95 del Código, y a cuya exposición y análisis dedica interesantes páginas, reveladoras de la trascendencia de la antedicha estabilidad como supuesto necesario de la Seguridad Social.

La última parte de este primer tomo se dedica a los contratos especiales de trabajo, considerados como regulaciones jurídicas necesarias y distintas que modifican las normas generales o comunes aplicables a todo contrato laboral, para disciplinar en aquéllos, los derechos y obligaciones de las partes, en cuanto a la condición del trabajador, objeto de la relación, lugar del trabajo y el carácter de servicio público en ciertos casos, por la naturaleza de las prestaciones. La alteración, no obstante, de los elementos que caracterizan al contrato laboral común no es, desde luego, fundamental.

Se estudian, en concreto, el contrato de aprendizaje, tratado por la generalidad de la legislación positiva iberoamericana como un convenio especial de trabajo; el contrato de trabajo de menores y mujeres, con la pretensión de aumentar la protección a estos trabajadores en base a fundamentos de orden biológico, económico, moral y demográfico, en defensa del porvenir de la raza; el contrato de trabajo a domicilio, que el Código tipifica como el realizado por jornal, o tarea o a destajo en taller de familia, en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por él, sin vigilancia o dirección inmediata del «empleador». Se tratan, asimismo, los contratos de servicio doméstico, de trabajo rural, del trabajo en las explotaciones forestales y en las Empresas de transporte, y, por último, expresión de un problema exclusivamente nacional, se estudia el contrato de trabajo de los indígenas no integrados, que, a pesar de su relativamente corto número (unos 30.000), han dado lugar, al aportar sus fuerzas de trabajo a Empresas industriales en varias zonas del país, a la necesidad de la regulación de su contratación, para protegerles económica y socialmente y obtener su progresiva integración en la colectividad.

En definitiva, una obra básica para el conocimiento de un ordenamiento jurídico determinado, el ordenamiento paraguayo, a la vez que una importante aportación científica a la doctrina especializada.

PABLO GONZÁLEZ MARIÑAS

GARCÍA BARBANCHO, Alfonso: *Las migraciones interiores españolas. Estudio cuantitativo desde 1900*. Publicaciones del Instituto de Desarrollo Económico. Madrid, 1967.

El libro del profesor García Barbancho es, fundamentalmente, como indica su título, un estudio estadístico de las estructuras geográficas y demográficas de las migraciones interiores ocurridas en nuestro país desde 1900 —fecha en que «el proceso de urbanización y, por ende, la migración interior, está ya en marcha» (pág. 10)— hasta 1965. Pero, aparte de esto, es, además: un elenco de instrumentos conceptuales que podrán utilizarse en investigaciones demográficas sucesivas, un catálogo de los «factores de distorsión» de nuestras estadísticas de población, un juicio del proceso migratorio tal y como aparece orientado y, en fin, una serie de postulados de una política demográfica adecuada a las necesidades que, en nuestro contexto nacional, han irrumpido y/o están en trance de aparición o agudización.

La descripción de la estructura del proceso migratorio tal y como se ofrece después de la explotación del material estadístico manejado puede resumirse en los siguientes puntos:

1) Casi todo el territorio nacional es un área de expulsión demográfica (el 82 por 100 de los partidos judiciales).

2) Las áreas de inmigración están muy polarizadas; hasta el punto que, simplificando, se pueden reducir a tres: Madrid, Bilbao y Barcelona (y constelación de municipios adyacentes de esta última).

3) La estructura del proceso migratorio interior no ha variado desde comienzos de siglo, excepto en la irrupción violenta de nuevas áreas de expulsión (Andalucía occidental, Tajo-Guadiana occidental y oriental), y en la inusitada intensidad de las migraciones en la década 50-60, en la que parece como «si se quisiera recuperar el tiempo perdido» (pág. 10) en las dos décadas anteriores de ralentización del flujo emigratorio; la intensidad de esta década, se demuestra también, ha decrecido en la que actualmente vivimos, que se mantiene, no obstante, a niveles muy elevados.

4) Dos regiones españolas (Andalucía occidental y Levante) son simultáneas áreas de atracción y expulsión demográfica, si bien en Levante el saldo migratorio es ligeramente positivo y en Andalucía occidental más marcadamente negativo.

5) El proceso migratorio es tan intenso en tres regiones: Tajo-Guadiana oriental, Duero oriental y Andalucía oriental, que ni siquiera es suficiente para compensarlo el crecimiento vegetativo de la población; dicho más bre-

vemente: en estas tres regiones se aprecia el fenómeno de la población regresiva o despoblación.

6) Por último, la migración interior española es «selectiva»: afecta con distinta intensidad según el sexo (más a las mujeres que a los hombres; anomalía aparente fácilmente explicada: la emigración masculina busca su destino preferentemente allende nuestras fronteras), según la edad (obviamente, más a los jóvenes que a los viejos), según el estado civil (más a los solteros que a los casados) y según el factor profesional (más a los activos que a los inactivos).

Para llegar a estos resultados el profesor G. Barbancho hubo de elaborar un conjunto de instrumentos conceptuales y corregir una serie de «factores de distorsión» de nuestras estadísticas demográficas. Entre los primeros destaca la delimitación de «unidades geográficas estadísticas», y dentro de ella, la compartimentación del territorio nacional en regiones naturales; compartimentación que, el propio autor lo prevé, difícilmente complacerá a todos, pero que, desde luego, se revela a efectos demográficos, muy útil. Buena prueba de ello es que (salvo Santander, Alava y Murcia) las estructuras migratorias de las distintas provincias son uniformes para cada una de las regiones acotadas.

En el catálogo de dificultades estadísticas encontradas se señalan los «nacimientos transeúntes» (parto y consiguiente inscripción en el Registro Civil de municipio distinto del de residencia de los padres), las dobles inscripciones (que, impulsadas por un ánimo de especulación, deformaron los censos demográficos en los años de racionamiento postbélico), la no inscripción femenina (curiosa manifestación de minusvaloración especialmente aguda en las provincias de mayor influencia árabe) y la consideración excesivamente amplia de migrante aceptada en la confección de las estadísticas del 60-65 (es migrante toda persona de alta en un municipio distinto del de anterior residencia, cuando G. Barbancho estima que los movimientos intracomarcales no deben ser considerados como movimientos migratorios).

¿Qué juicio merece el proceso migratorio interior español y cuáles serían las medidas de política demográfica adecuadas para canalizarlo debidamente?

Para el autor, de dos defectos principales adolecen nuestras migraciones interiores. El primero es la polarización excesiva «antítesis de lo que debiera ser una distribución geográfica racional de la población» (pág. 123). El segundo es que la intensidad emigratoria de muchas áreas no está lo suficientemente justificada. Y no ya desde el punto de vista del emigrante, sino desde el de los centros decisores de la sociedad. Porque, indica el autor, la emigración no está siendo «una hemorragia saludable que descongestiona

las áreas demográficamente densas», sino el desangramiento de zonas en las que existía una posibilidad razonable de vitalización (págs. 123-24).

En definitiva, lo que revelan estos defectos es la ausencia de una verdadera política demográfica que racionalice e introduzca controles conscientes en el proceso migratorio. Como postulados de esta política indica G. Barbancho los siguientes: 1) La emigración extrarregional ha de ser evitada en lo posible. 2) Los servicios y las decisiones administrativas han de desconcentrarse más intensamente de lo que se encuentran en la actualidad. 3) Hay que potenciar los estudios demográficos, campo en el que la primera y más urgente tarea sería, quizá, la comarcalización del territorio (la distribución en partidos judiciales, «unidad geográfica estadística mínima» empleada en el libro a falta de otra más adecuada, no responde, lo reconoce el autor, a exigencias demográficas).

El interés del libro, creo, no precisa ser ponderado, especialmente tras lo que va dicho. Por lo cuidado de su elaboración y por la documentación estadística aportada marca una época en los estudios demográficos españoles: desbroza un campo antes inextricable y será, en este sentido, una base de partida y un punto de referencia para elaboraciones ulteriores a cualquier nivel geográfico.

ANTONIO MARTÍN VALVERDE

GOETZ-GIREY, R.: *Les mouvements des grèves en France*. Editions Sirey. París, 1965; 220 págs.

Definida la huelga como «cesación colectiva de actividad por parte de los trabajadores por cuenta ajena debida a una decisión libre» (pág. 11) Goetz-Girey excluye de su objeto de estudio a los movimientos colectivos de otros grupos socio-profesionales que han venido a denominarse, extensivamente, huelgas (negativas a pagar el impuesto, huelgas estudiantiles, de médicos, de agricultores, etc.) e incluye, en cambio, a todas las cesaciones colectivas concertadas de trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea el objeto de la reivindicación (huelgas profesionales y, junto a ellas, las huelgas políticas).

Siendo la perspectiva de *Les mouvements des grèves en France* económico-social y no jurídica, esta asimilación de huelgas políticas y profesionales supone, muy probablemente, un gran acierto de planteamiento. Porque, con independencia de que la reacción del ordenamiento deba ser o sea distinta para cada una de ellas, el hecho es que la satisfacción de reivindicaciones profesionales puede estar en muchos casos dependiente de la consecución de reivindicaciones políticas.

A partir de esta base el autor se aplica, fundamentalmente, al estudio de cuatro aspectos del fenómeno de la huelga en Francia: 1. Sus causas (lo que también llama «factores de propensión»); 2. Sus resultados (proporción de éxitos, fracasos y transacciones). 3. Sus repercusiones económicas (sobre los grupos afectados: consumidores, utilizadores, proveedores, huelguistas; sobre la coyuntura económica; sobre la estructura). 4. Su contextura en cuanto fenómeno social (variaciones estacionales, fluctuaciones cíclicas, disparidades regionales, disparidades sectoriales evolución desde 1919 a 1962).

Todo este vastísimo campo de análisis es abordado con un instrumental de conceptos extraordinariamente depurado y lo que es más importante, utilizable para el estudio del fenómeno de la huelga en otros contextos nacionales. Así, el examen de la contextura de las huelgas se hace a partir de cinco índices: a), la frecuencia (número de huelgas); b), la extensión (número de huelguistas); c), la intensidad (jornadas de trabajo perdidas); d), la amplitud (número de huelguistas por unidad de huelga); e), la duración media (número de jornadas perdidas por huelguista). Con la misma precisión, en el estudio de las disparidades sectoriales se parte de dos conceptos-parámetros: «el poder de huelga» que es «la parte relativa de cada sector en el conjunto del movimiento de huelga» (pág. 111), y la «propensión a la huelga» que es «el porcentaje del número de huelguistas por rama al número global de huelgas por rama» (pág. 107). Igualmente ocurre, por último (para no multiplicar ejemplos), con el estudio de las causas de la huelga; se distingue entre causas inmediatas u ocasiones y causas mediatas o factores; dentro de las causas inmediatas, entre causas salariales, causas relativas a la estabilidad del empleo y causas varias; y dentro de los factores de la huelga se analizan la industrialización, los ciclos económicos, las estructuras industriales y el movimiento sindical.

¿Qué resultados arroja, en concreto, el estudio de la huelga en Francia? ¿Qué interpretación global del fenómeno de la huelga parecen postular estos resultados?

En cuanto a lo primero se llega, a veces, a las conclusiones esperadas (la mayoría de las huelgas son salariales; el movimiento de huelgas se amplifica en período de expansión y se contrae en período de depresión; la huelga está en proporción directa al ritmo de industrialización y desarrollo sindical). Pero en otros puntos los resultados no dejan de producir una cierta sorpresa. Así, desmintiendo la teoría de que asistimos al crepúsculo de la huelga, Goetz-Girey constata que de 1945 a 1962 ha habido en Francia más huelgas, más huelguistas y más participación en las mismas que de 1919 a 1939 (aunque también las huelgas fueron más cortas y menos convulsivas). Y, en contra de las versiones catastróficas del influjo de las huelgas en la

economía, el autor, tras reconocer que no es posible establecer conclusiones satisfactorias ni en un sentido ni en otro, no deja de recordar: 1. Que la huelga puede cumplir una función de estímulo del progreso técnico («las máquinas automáticas no hacen huelga»). 2. Que huelga y absentismo son, en cierta medida, sustituibles ya que tras aquélla disminuye éste. 3. Que Galbraith ha hablado de la huelga como manifestación de un benéfico «poder compensatorio» de los trabajadores respecto de los empresarios.

Por muerte del autor el estudio quedó incompleto y se echa en falta una satisfactoria interpretación global del fenómeno de la huelga. En todo caso, si el estilo de aproximación es el reflejo de una actitud y si la interpretación global de la huelga depende, sobre todo, de la actitud que ante ella se adopte, no es aventurado afirmar que Goetz-Girey estaba tan lejos del «mito de la huelga general» de Sorel como de la huelga como «el mal social por excelencia» de Le Play.

ANTONIO MARTÍN VALVERDE

PRASOW, Paul, y PETERS, Edward: *New Perspectives on Management's Reserved Rights* (reprint núm. 167, de «Labor Law Journal»); *The Development of Judicial Arbitration in Labor-Management Disputes* (reprint número 169, de «California Management Rev.»). Institute of Industrial Relation, Universidad de California, 1967.

Aunque en sus títulos refieran a materias diversas (el primero a los «derechos reservados» del empleador o empresario en cuanto a la rección de la Empresa, un tema clásico en la literatura sindical norteamericana; el segundo a la «judicialización», que no es la primera vez que se subraya, de los arbitrajes de conflictos de trabajo) la problemática de estos dos breves estudios es muy similar.

El convenio colectivo es en los Estados Unidos hoy, cuando existe como normativo de las condiciones de trabajo, un documento sumamente largo y complejo. A partir, sobre todo, de la segunda guerra mundial, y recogiendo las experiencias del National War Labor Board, la inmensa mayoría de los convenios prevé un procedimiento interno para solventar las dudas y conflictos que surjan con motivo de la aplicación del convenio durante su vigencia, y este procedimiento tiene como fase última la sumisión de la disputa a un arbitraje obligatorio para ambas partes —obligatoria la sumisión del asunto a arbitraje y obligatorio el cumplimiento del laudo arbitral— confiado normalmente a un sólo árbitro.

A este árbitro no se le pide un arbitraje de equidad o buen juicio, sino un arbitraje de derecho estricto, partiendo del convenio; de ahí que arbitraje y procedimiento arbitral tiendan a judicializarse, de forma que el árbitro decide estrictamente sobre los hechos alegados y probados ante él y aplicando también estrictamente como derecho las normas del convenio. Por lo demás, esta configuración convencional de las funciones del árbitro ha sido confirmada por el Tribunal Supremo; en una sentencia decisiva al respecto que se cita en ambos trabajos (páginas 5 y 16, respectivamente; *Steelworkers versus Enterprise Wheel & Car Corp.*, 1960). se dice que, «el árbitro tiene que limitarse a la interpretación y a la aplicación del convenio colectivo; no se le llama para que administre su propia concepción de justicia industrial; naturalmente que puede buscar inspiración en fuentes variadas; pero su laudo sólo es legítimo si descansa esencialmente sobre el convenio colectivo. Cuando el laudo es infiel a esta obligación, los Tribunales no tienen más remedio que negarle fuerza ejecutiva.»

Y, sin embargo, por muy complejo y minucioso que sea el convenio, siempre contendrá cláusulas de estilo, o expresiones compendiosas (tales como despido por *justa causa*; ascensos atendiendo al *mérito*; distribución *equitativa* del trabajo en horas extraordinarias, etc.), para la interpretación de las cuales el árbitro tiene que atender a las decisiones de otros árbitros en temas similares, pues de los precedente arbitrales se dice que van formando ya un *Common Law* laboral, y a algún principio general de derecho. Uno de los principios de posible utilización es el de los «derechos reservados» del empresario, conforme al cual en él reside la potestad originaria y originariamente absoluta de regir la Empresa, que sólo se ve limitada por aquello que expresa y explícitamente haya cedido en el convenio colectivo.

Efectivamente, se nos dice, este principio debe ser aplicado, entre otras cosas, porque al derecho de rección del Empresa acompaña la responsabilidad por el éxito de la misma, pero debiendo tenerse en cuenta las costumbres del taller y de la fábrica, en el sentido de que existen derechos o prerrogativas que en la práctica han sido cedidos acostumbradamente por el empresario y como tales tienen vigor y deben ser aplicados aunque el convenio no recoja expresamente la cesión en cuanto a ellos (más bien, por el contrario, el convenio lo que debe recoger expresamente en tal supuesto es la renuncia por parte de los trabajadores a un derecho acostumbrado; la renuncia es válida, pero debe ser expresa) (1). A la postre, se nos dice, la

(1) Parece necesario llamar la atención aquí sobre la proximidad de estas soluciones a las de la jurisprudencia española; efectivamente el Tribunal Supremo tiene dicho que las situaciones anteriores al convenio consolidadas al amparo de pactos, precep-

obligación básica que los trabajadores y su Sindicato asumen en el convenio colectivo es la de su renuncia a la huelga durante su vigencia, a cambio de mantener el *statu quo* anterior, legal, convencional o acostumbrado, sin otras variaciones que el convenio mismo expresamente prevea. Y de las cuales unas pueden referirse a los derechos reservados del empresario, vigentes en cuanto no hayan sido limitados, y otras a la regulación acostumbrada, también vigente en cuanto no haya sido derogada.

Por lo demás se insiste también, y con gran energía, sobre el carácter ejecutivo de las órdenes del empresario, de forma que éstas —salvo en supuestos muy estrictos tales como aquéllas que impliquen «una amenaza para la salud o seguridad o envuelvan un ánimo inmoral o criminal» (*New Perspectives...*, pág. 13)— deben ser obedecidas sin perjuicio de que después el trabajador haga las reclamaciones que tenga a bien, y eventualmente éstas se sometan a la decisión vinculante de un árbitro (2) que pueda revocarlas, incluso con carácter retroactivo; como puede el árbitro condenar a readmisiones en casos de despido injustificado.

Naturalmente, todo lo que queda dicho se refiere al arbitraje que acostumbra a denominarse «de derecho», esto es, aquél que envuelve la interpretación y aplicación de una norma preexistente, en todos los casos de que se está hablando contenida en un convenio colectivo, en oposición al arbitraje sobre conflictos «de intereses», que tienen por objeto el establecimiento o la modificación de la propia norma o convenio. Siempre que se habla de arbitraje en cuanto a la realidad laboral norteamericana hay que tener en cuenta que, «la gran mayoría de los arbitrajes lo son sobre *derechos* y no sobre *intereses*» (*The Development...*, pág. 16), para operar en el contexto de un convenio colectivo ya celebrado y no para llegar a él.

Por lo anotado se apreciará que se trata de dos trabajos de gran interés, particularmente el primero de ellos, mucho más técnico; el segundo tiene

tos o usos preexistentes no requieren cláusula expresa de mantenimiento en el convenio colectivo, sino que subsisten de modo implícito (sentencias, Sala 4.^a, de 10 de junio de 1964 y 20 de mayo de 1966). Y que la modificación y compensación de condiciones más beneficiosas, a que se refiere el artículo 11 de la ley de convenios colectivos de 24 de abril de 1958, deben reflejarse en el convenio de forma expresa e inequívoca (sentencia, Sala 4.^a, de 31 de diciembre de 1965).

(2) Nótese aquí también el paralelismo; en sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 19 y 20 de mayo de 1964 puede leerse que, «en modo alguno puede [el trabajador] erigirse en definidor de sus obligaciones», debiendo, por el contrario, obedecer las órdenes empresariales, sin perjuicio de su derecho a impugnarlas si las considera abusivas o lesivas; ver, sobre el tema, ALFREDO MONTROYA MELGAR: *El poder de dirección del empresario*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1965, páginas 245 y sigs.

carácter más general —posiblemente impuesto por el de la revista en que fue publicado— y sus primeras páginas están dedicadas a una serie de reflexiones de poca novedad y, por lo demás, de dudoso fundamento científico sobre las características del sindicalismo norteamericano comparadas con la de los movimientos sindicales europeos.

M. ALONSO OLEA

PUIGVERT, Alfredo: *Manual de relaciones humanas. Su aplicación práctica en la Empresa*. Sagitario. Madrid, 1967; 374 págs.

Nuestro propósito al escribir —afirma el autor en el prefacio— no ha sido sentar cátedra de un disciplina que tiene muy buenos maestros, sino prestar una valiosa colaboración a cuantas personas hayan de resolver un problema de relaciones humanas. No vamos a basarnos en la teoría pura de la materia, sino que desde el principio comenzaremos la exposición de los casos presentados. A veces, hemos de reconocerlo, resulta muy fuerte la realidad, pero esta dureza en nuestra expresión creemos habrá de ser beneficiosa para el lector, pues le aclarará terminantemente nuestra opinión acerca del particular.

Hemos procurado, por tanto —añade—, huir de cuanto tienda a divagaciones. A cada caso lo llamamos por su nombre y cada problema procuramos resolverlo de la forma más racional y, sobre todo, basada en la experiencia de situaciones similares.

Pero, sobre todo —concluye—, y ese es el único mérito que tal vez el lector hallará en estas páginas, cuanto se ha escrito lo ha sido pensando y basándose en las experiencias de los trabajadores y de la Empresa españoles; es decir, ajustándose a nuestra mentalidad y con las reacciones normales de nuestra forma de ser, que, buena o mala, es diferente de la de otras naciones.

El texto se divide en tres partes.

La primera parte, «Fundamentos», comprende lo que podríamos denominar generalidades, como cuestión previa para pasar al análisis de los problemas. Así, se afirma que las relaciones humanas tienen su cimiento en la convivencia de los individuos. Para lograrla se precisa hacer un gran esfuerzo porque, en principio, no estamos preparados para conseguirlo. Existe una dificultad fácil de reconocer en el hecho de que las reglas de esa convivencia no tienen marcadas normas rígidas y por ello mismo la complejidad para aprenderla es evidente. Incluso podría llegar a decirse algo más concreto: al no existir normas fijas de convivencia es prácticamente imposible aprenderlas y, por tanto, para poder aprovechar sus beneficiosos resultados sólo hay una forma de lograrlo y es por medio de la práctica.

La parte segunda, «Las relaciones humanas en la práctica», expone una serie de ideas destinadas a servir de orientación a cuantas personas se hallan interesadas en dar solución, dentro del seno de la Empresa y ajustadas a los principios de relación humana, a las situaciones que cotidianamente se van presentando.

Así, se examinan los diferentes tipos de organización: anciana, madura y joven; las causas de insatisfacción del personal; la importancia de conocer al propio personal de la Empresa; el método de selección de aquél; la entrevista como elemento de información; las actitudes del personal ante la dirección; la determinación de tareas; el micrograma como esquema de la representación del puesto de trabajo; los convenios colectivos desde el punto de vista de las relaciones humanas; el trato que debe darse al personal; la utilidad de pedir ayuda al personal; la adaptación del trabajo al hombre; las sugerencias e iniciativas; la cogestión; la acción de perfeccionamiento; las condiciones que debe reunir un buen jefe; incumplimiento de las órdenes; reuniones de coordinación; el consultor de Empresa; premios y sanciones; forma de realizar una amonestación; efectos de concesión de mejoras y factores de la remuneración.

La parte tercera, «Análisis de problemas concretos», comprende la exposición y estudio de diversos supuestos, llegando a la indicación de la solución más adecuada.

En conclusión, estimamos que la obra reseñada constituye una aportación interesante en el campo de la investigación de las relaciones humanas en la Empresa española y un ensayo de su tratamiento adecuado.

En nuestra opinión el mérito principal, aparte del anticipado por el propio autor, de referirse a nuestra realidad, es el de ofrecer la sistemática para trabajos más profundos. El esfuerzo del autor es laudable, pero hay que reconocer no ha llegado a un análisis completo, el que confiamos nos brinde en un futuro próximo, en el que nos proporcione las deducciones y experiencias de su actuación profesional.

De todas formas, repetimos, el camino ya andado es merecedor de reconocimiento y de estímulo.

J. CARRASCO BELINCHÓN

RICCARDI, Riccardo; CHECA, María Nieves, y VALCÁRGEL, Ricardo: *Trabajo en equipo*. Interciencia, Madrid, 1967; 112 págs.

La presente obra, que constituye el volumen octavo de la *Enciclopedia para mandos intermedios*, se divide en siete capítulos.

En el capítulo primero, «El papel de la estructura y de las comunicaciones en el trabajo en equipo», se inicia destacando la importancia de la información en la vida de las Empresas, y distinguiendo las dos clases de la misma: formal e informal.

A continuación se afirma que si bien la comunicación queda oficialmente canalizada, por la estructura, aquélla desborda a ésta y la modifica, reestructurándola de nuevo, y le da otro perfil. Es la superposición de la comunicación informal, fácil y directa, ya acoplada, a la comunicación formal rígida, olvidadiza de las personas en cuanto tales, con sus propios sistemas de atracción y de repulsión.

Por último, se considera al mando intermedio y sus dificultades de comunicación.

«La comunicación en la práctica descendente» se estudia en el capítulo segundo, afirmando como punto de partida que el primer requisito para poder entablar una comunicación descendente es creer en los subordinados, en su inteligencia, en su buena disposición, en su capacidad para hacer lo que se les pide, en su responsabilidad al emitir su juicio, en su capacidad para ver y darse cuenta. Si no pensamos así, difícilmente conseguiremos establecer comunicaciones efectivas.

El capítulo tercero se ocupa de «La comunicación en la práctica ascendente», afirmando la siguiente hipótesis, que se demuestra posteriormente: todo intento de dirección democrática en la Empresa se debe apoyar indiscutiblemente en unas efectivas comunicaciones ascendentes, y el instrumento a través del cual se cumplen los requisitos, tanto estructurales como humanos de esta democratización, es el trabajo en equipo.

En el capítulo cuarto, «Trabajo en equipo a nivel de mando intermedio», se define aquél como un trabajo que se realiza a través de una particular forma de colaboración, por la que diversas personas se reúnen para examinar determinados problemas, integrando recíprocamente sus respectivas competencias y capacidades, con el fin de llegar a soluciones que sean el resultado de una valoración colectiva y no de una valoración individual.

«Los métodos de reunión» se estudian en el capítulo quinto, considerando los aspectos principales de la misma: preparación, temas, presentación y control.

En el capítulo siguiente se exponen «Los métodos de discusión», centrandó el examen en los siguientes: la discusión democrática, la discusión libre con director y la discusión guiada con director, y se concluye con el problema de la valoración de la discusión.

Y en el capítulo final, «Práctica de reunión de trabajo en equipo», se expone un ejemplo de una reunión de trabajo integrado desarrollada en un establecimiento químico.

En conclusión, el presente texto, al igual que los restantes que integran la *Enciclopedia para mandos intermedios*, alcanza plenamente su objetivo divulgador, pues se expone en forma sintética, a la vez que sistemática, una panorámica global del tema.

J. CARRASCO BELINCHÓN

SPROTT, W. J. H.: *Sociology*. Hutchinson University Library. Londres, 1964; 192 págs.

La sexta reimpression, en 1964, de una segunda edición revisada en 1957, nos da la oportunidad de comentar esta extraordinaria *Sociología* de Sprott.

Ya se comprende que al nivel actual de conocimientos y de acumulación de datos en esta disciplina es facilísimo caer en la elementalidad, o en el ensayo trivial, si se pretende resumir en menos de 200 páginas una sociología. El gran mérito del libro de Sprott está en que tal riesgo se sortea y, en la mínima extensión dicha, se logra presentarnos un panorama actual, respetable científicamente, profundo en ocasiones, siempre serio, de lo que la sociología es hoy, de cuáles son sus problemas básicos y de la literatura fundamental sobre la materia.

Desde el primer capítulo, sobre cuál es la materia propia de la sociología, hasta el décimo y último, sobre problemas sociológicos singulares (los de una población envejecida, los de las luchas de trabajadores parados, los de criminalidad, especialmente infantil, etc.), el libro conserva y mantiene siempre el interés, elevándose el análisis a gran altura, y revelando una singular capacidad de síntesis, en capítulos tales como los relativos a la estructura económica (capítulo V) y el cambio social (capítulo IX).

De particular interés es el tratamiento de la Sociología del Derecho que se contiene en las apretadas páginas 121 a 131, en las que se examinan el origen, la naturaleza y las funciones del ordenamiento jurídico para llegar a una conclusión antideterminista de un lado, y opuesta al Derecho como pura manifestación de poder, de otro; «el Derecho no puede ser contemplado sim-

plemente como una técnica arbitraria para mantener el orden; es siempre un intento de obtener la justicia, según las luces de la sociedad o de sus dirigentes» (pág. 131).

Mentado el antideterminismo, es necesario mencionar también el cuidadoso análisis que el libro hace de las tesis materialistas para llegar a la razonable conclusión de que evidentemente los hombres actúan al servicio de ciertas ideas o ideales, «aunque en la elección de ideales indudablemente estamos más influidos por nuestros intereses materiales de lo que quisiéramos admitir» (página 138). Tesis que se corresponde, en sus líneas generales, con la insistencia de Sprott sobre la importancia en la historia de las actuaciones singulares de hombres y de grupos de hombres, de *élites* en el sentido de Pareto; debemos fijarnos «en la presencia de grupos relativamente pequeños de hombres... cuya emergencia en un tiempo o lugar determinados es incalculable» (pág. 53); «grupos pequeños de hombres y mujeres en una sociedad deciden los cambios que deben hacerse» (pág. 119) y, citando expresamente a Pareto, «el cambio social está asociado al cambio del tipo de *élite* que ostenta el control» (página 168).

El impacto fenomenal del crecimiento demográfico, debido a la baja en los índices de mortalidad, sobre todo infantil, está suficientemente subrayado en el capítulo que se dedica a la «materia prima» de la sociología (capítulo III), así como problemas tan delicados y discutidos como el racial.

El tema crucial de la clase, junto con las otras y distintas formas históricas de estratificación social tiene un capítulo especial (el VI), en el cual, por cierto, la influencia de Pareto es manifiesta.

Otro de los grandes atractivos del libro es que en el mismo se analizan y conjugan la sociología europea clásica, encabezada por Max Weber, con los estudios más concretos y empíricos de los sociólogos contemporáneos anglosajones, especialmente los norteamericanos; aunque quizá, puestos a buscar algún defecto al libro, se eche de menos una reflexión sobre los métodos de investigación sociológica empíricos, pese a la existencia de un capítulo especial dedicado al método sociológico (capítulo II) y pese a que al final del mismo se nos dice que lo que se necesita hoy «son más observaciones directas de los hechos».

Pero, resumiendo, hay que volver a la impresión primera: es difícil encontrar una condensación más brillante, seria y actual de la Sociología y de los problemas sociológicos que la que este libro ofrece.

M. ALONSO OLEA