

Recensiones

BROWN, James A. C.: *The Social Psychology of Industry*, Penguin Books, 1954 (310 págs.).

Unas cuantas palabras iniciales para centrar el tema de este libro: por Psicología se entiende «el estudio de la conducta humana» (*Psychology... is the study of human behaviour*, pág. 43); de la Psicología así concebida se predica su carácter social como intrínseco; toda Psicología es Psicología social, se viene a decir, porque «sin sociedad el hombre no sólo no sería humano, si este calificativo se ha de aplicar con algún sentido, sino que ni siquiera podría sobrevivir» (pág. 53); o porque, con menos rigidez, «las calidades psicológicas que el individuo hereda son de naturaleza relativamente simple, y sólo se elaboran cuando entran en contacto con la cultura o esquema vital de la sociedad en cuyo seno se vive» (pág. 61).

Sobre esta base se aborda el estudio psicológico de la organización industrial moderna; la idea cardinal del mismo es que hay que abandonar toda idea de estudio del trabajador industrial por cuenta ajena (y del empresario) como entidades aisladas, concibiéndolos, por el contrario, como partes integrantes de grupos; de estos grupos unos se forman, o se tratan de formar, conscientemente, con la mira puesta en la finalidad de la organización productiva (a esto es a lo que se denomina la *organización formal de la industria*); mientras que otros surgen espontáneamente, al margen, o incluso en contra, de la estructura formal, como reflejo de actitudes, de simpatías o antipatías mutuas, de interacciones entre grupos de personas aproximadas física e intelectualmente entre sí por su trabajo (*estructura informal de la industria*).

Y es sobre esta *estructura informal de la industria* sobre la que el análisis se centra, examinándose las motivaciones y las razones de

formación de los grupos, los rasgos característicos de éstos, sus relaciones frente a la estructura formal; cómo generan tipos especiales de jefatura en su seno, cómo desarrollan y cómo imponen normas de conducta a los individuos que los integran, hasta cómo establecen un peculiar lenguaje inteligible tan sólo para el grupo y cómo éste tiene hacia el hermetismo a través de ritos de iniciación.

La explicación última que a la formación de los grupos en el seno de la organización industrial se da, y esta es realmente la conclusión más importante del trabajo, merece ser traducida íntegramente, pues ella refleja con precisión las ideas del autor: «La conclusión alcanzada es la de que el hombre nace con un cierto nivel de inteligencia, un cierto temperamento (ambos susceptibles, dentro de ciertos límites, de modificación por el medio) y sus impulsos orgánicos, tales como hambre, sed, deseo sexual, etc. Los instintos, en el sentido ordinario de esta palabra, no existen en el hombre, pero ciertas necesidades son universales, dado que surgen del carácter de la situación biológica en que el hombre se halla después de su nacimiento. Siendo un ser inerme e incapaz de alimentarse y proveer a su propia vida (esto es, incapaz de satisfacer sus necesidades orgánicas por sí mismo) necesita amor y seguridad emocional. Esta es la necesidad psicológica básica, que en la vida del adulto adopta la forma de necesidad de *status* y función sociales, de convicción de que pertenece al esquema construído por la cultura y de que tiene un papel, por humilde que sea, que desarrollar en el mismo. Desde el punto de vista del psicólogo social, la necesidad que el individuo tiene de «status» y función es el más característico de sus rasgos; si tal necesidad permanece insatisfecha, nada puede compensar su falta. La pérdida de *status* lleva al aislamiento social y es una de las causas más frecuentes de las neurosis» (pág. 281; las cursivas, en el original); «el verdadero problema para el psicólogo industrial es descubrir qué ha ocurrido que haya podido transformar esta necesidad básica en una fuente de insatisfacción y de resentimiento» (pág. 282).

No podía faltar, y no falta, un capítulo dedicado a estudiar las investigaciones de Elton Mayo, que son defendidas con calor frente a sus numerosos críticos.

MANUEL ALONSO OLIVERA

COMBA, Mario, y CORRADO, Renato: *Il rapporto di lavoro nel Diritto Privato e Pubblico*. G. Giappichelli, editor. Torino, 1956, 597 páginas.

El libro escrito por Comba y Corrado, en colaboración, tiene tres partes claramente diferenciadas: una introducción escrita por el primero; una parte primera --«Las relaciones laborales en el Derecho privado»-- a cargo de Corrado, y una tercera y última --«Sobre el contrato de empleo público»-- por Comba.

No se trata, pues, como puede advertirse por esta inicial significación de su contenido, de un Tratado o Manual de Derecho del Trabajo al uso, sino de una corriente que incluye ya, decididamente, todo el derecho de los funcionarios públicos -- debidamente sistematizado -- en el cuadro del Derecho laboral, aun admitiendo las modalidades y la peculiaridad con que tal relación, por su carácter jurídico-público, se presenta.

El trabajo, en sentido jurídico --punto de partida necesario en orden a una estimación adecuada y recta de toda la problemática posterior -- es, para Mario Comba, «una actividad humana desenvuelta por la misma persona física, encaminada directamente a la creación de una utilidad materialmente apreciable y nacida de una relación jurídica por medio de la cual un sujeto presta, o se obliga a prestar, las propias energías laborales a favor de otro sujeto y a cambio de una retribución».

La evolución del trabajo como manifestación y hecho social creador de relaciones jurídicas ha de entenderse fundamentalmente siguiendo una línea de progresiva socialización, en el doble sentido de hacerse más importante para la sociedad y de advertirse una más acusada intervención del Estado. En cuanto al problema de la naturaleza jurídica del Derecho laboral, para Comba no puede hablarse con entera propiedad de autonomía científica de esta rama jurídica si bien cabe reconocerle claramente autonomía didáctica, planteamiento éste que determina la existencia de una pertenencia de algunas de sus instituciones al Derecho privado, de otras al Derecho público.

Sendos capítulos relativos a la significación constitucional del trabajo, al principio de la libertad sindical, al derecho de huelga, al trabajo en los documentos pontificios, a la unidad jurídica de las relaciones laborales y a los sujetos del Derecho del Trabajo, completan esta parte introductoria. El más importante de todos ellos, por lo significativo, es el que se refiere a la tendencia advertible en las relaciones laborales a configurarse como relaciones unitarias, dándose una analogía o similitud de manifestaciones entre el contrato privado y el de los funcionarios públicos, que van acortando paulatina y progresivamente las distancias existentes entre ambos.

Después de analizar el problema de las fuentes —donde resultan más que discutibles sus afirmaciones acerca de los convenios colectivos— Corrado pasa al estudio del contrato de trabajo, que define como «el negocio jurídico por el cual una parte se obliga a prestar su actividad laboral en una situación de subordinación hacia la otra, a la cual legalmente debe corresponder una retribución». El concepto de subordinación es, pues, para el autor, concepto central.

De esta definición montada sobre el concepto básico de subordinación, el autor va entresacando otras nociones igualmente fundamentales en el contenido general del contrato de trabajo, estudiando los sujetos y el objeto del mismo, la forma, el interesantísimo problema de las limitaciones a la libertad contractual y la invalidez—con sus diferentes categorías y sus diversas cuestiones. Otro capítulo distinto comprende las obligaciones del trabajador y del empresario, tanto las fundamentales como las accesorias. La incidencia de los riesgos —enfermedades y servicio militar— sobre las relaciones laborales y su condición sinalagmática constituye el objeto de otro de los capítulos, dedicándose los dos últimos a las modificaciones que dan lugar a la novación del contrato y al cambio, por tanto, en las obligaciones de trabajador y empresario, y a la extinción de unas y otras, distinguiendo entre las que lo son por tiempo determinado y las que lo son por indeterminado.

La parte segunda —relaciones laborales en el Derecho público— a cargo del profesor Mario Comba, comienza estudiando las características del contrato de público empleo, que para el autor son volun-

riedad, continuidad, permanencia, exclusividad y retribución, y definiéndolo, de acuerdo con estas notas, como la relación jurídica por la cual el individuo, por propia voluntad, está en un estado de especial sujeción respecto de un ente público, desarrollando profesionalmente su actividad al servicio del mismo. Este contrato comporta una relación bilateral que lleva consigo recíprocos derechos y obligaciones, y que puede estimarse perfecto y eficaz una vez producido el acto de nombramiento, eficacia que, sin embargo, queda subordinada a la aceptación del interesado, quien, hasta el momento de la real asunción del servicio, se encuentra con plena libertad para aceptar o renunciar.

El problema de las fuentes, desde el punto de vista de la doctrina general de las mismas, se da por resuelto, fijándose en aquellos preceptos positivos que sirven de aplicación para regular el contenido de las diversas relaciones que se establecen entre el funcionario y la entidad pública a cuyo servicio aquél se consagra.

A lo largo de varios capítulos el autor va desenvolviendo las cuestiones que integran el problema de la relación entre el empleado público y el organismo en cuestión, estableciéndose por este camino los supuestos necesarios en orden a la formación del contrato, mediante el análisis de cada uno de los requisitos indispensables. Se estudian, asimismo, los deberes de los funcionarios —fidelidad, obediencia, diligencia, dignidad de la propia conducta, etc.—, y las responsabilidades y consiguientes sanciones derivadas del incumplimiento de aquellos deberes, incluyéndose aquí, según es lógico, los aspectos disciplinario, penal, administrativo, civil y económico.

En íntima correspondencia con los deberes, existen determinados derechos —derechos a la función misma, al ascenso, a la inamovilidad, a la retribución o sueldo— que constituyen verdaderos derechos subjetivos.

Finalmente, la obra se cierra con un capítulo dedicado al estudio de las variaciones y de la extinción de las relaciones de público empleo, creadas de conformidad con un criterio que tiende a hacerlos laborales en el orden de su estimación jurídica.

En este sentido, el libro de Mario Comba y Renato Corrado

abre, decididamente, al Derecho laboral perspectivas que se centran en el claro objetivo de considerar como formando parte de aquella rama jurídica un conjunto de relaciones hasta ahora siempre encuadradas en el Derecho Administrativo. Es pronto todavía para adoptar posición frente a este problema. La propia evolución de las instituciones nos pondrá en camino de resolver esta cuestión con el tiempo.

MANUEL ALONSO GARCÍA

R. GEYSEN: *Jurisprudence du travail* (1949-1955). Ed. Maison Ferd. Larcier, Bruselas, 1956, págs. 410.

Esta obra es la continuación de la tarea emprendida por el autor de seleccionar con notas críticas y aclaratorias la jurisprudencia de trabajo que comenzó con otro volumen que abarcaba el período 1922-1948, jurisprudencia que se ha recogido de la que periódicamente va apareciendo en la «Revue de Droit social et des tribunaux du travail».

Aunque el autor titula su obra jurisprudencia de trabajo conviene hacer una aclaración: que bajo esta rúbrica se recoge también la jurisprudencia sobre seguros sociales, subsidios familiares, accidentes, enfermedad e invalidez, etc.

El papel de la jurisprudencia en el campo laboral es importantísimo y ello debido principalmente a encontrarse en pleno desarrollo el derecho de trabajo y no haber alcanzado la madurez científica que presentan otras disciplinas jurídicas. En realidad cualquier libro que se escribiera sobre derecho de trabajo y de previsión social, debiera constar de un libro apéndice de jurisprudencia, seleccionada, que sería de una gran utilidad y hasta de un valor complementario para el estudio y comprensión del primero.

No queremos decir con lo anterior que el derecho de trabajo deba ser un derecho de creación judicial ni mostrarnos por ello partidarios en este momento de la escuela libre del derecho.

La jurisprudencia laboral, si no creadora, sí tiene el importante papel de establecer y estabilizar esta disciplina jurídica, aunque su

eficacia sea hoy por hoy la de limitar su obligatoriedad a la de las partes contendientes en la litis laboral.

El libro escrito por el profesor Geysen reúne las condiciones para poder figurar como un apéndice complementario para el estudio del derecho de trabajo en Bélgica, y así lo que diga la doctrina científica sobre las más importantes instituciones laborales será interesante después verlo aplicado y confirmado por la jurisprudencia laboral y lo que se consigue por el autor con el cúmulo de interesantes sentencias que ha recogido en materia de seguros sociales, clasificados por ramos; en convenios colectivos de trabajo, elecciones sindicales, comités de empresa, despidos, indemnizaciones, vacaciones, concepto de trabajador, remuneraciones, horas extraordinarias, reglamentos interiores, etc., etc.

Con la lectura del libro de Geysen se da una perfecta cuenta de las importantes modificaciones que ha sufrido el derecho de trabajo en Bélgica entre las fechas de aparición del primero y segundo volumen de este autor. El trabajo de coordinación legislativa no ha terminado todavía. Los jueces, abogados y profesionales del derecho se encuentran ante una materia no ordenada y todavía dispersa, en un campo en donde como en el laboral la jurisprudencia ha de rellenar las lagunas del derecho, y ha de ser cauce para el progreso del mismo, así como para evitar la disgregación que en el derecho laboral se produce siempre, unas veces por el carácter político (al menos en gran parte por la llamada jurisprudencia administrativa), otras veces porque la expansión de las instituciones sociales se ve frenada por el tardío desarrollo del derecho positivo.

El libro consta de dos índices, uno alfabético y otro por materias de indiscutible valor para el rápido y fácil manejo del mismo, tanto en el primero como en el segundo, por los epígrafes de clasificación que se han elegido resulta especialmente interesante su consulta.

Señalemos también el valor de las notas críticas, aunque resulten algo breves y las sentencias relacionadas con la materia de procedimiento laboral: competencia material, personal *ratione sumae*, territorial y la conciliación sobre las que se ha recogido un interesante material.

HÉCTOR MARAVALL CASESNOVES

LA LOGGIA, Giuseppe: *Lineamenti di Diritto del Lavoro*, Padova, Cedam, 1954 (163 págs.).

Los temas objeto de este estudio en el presente libro son los siguientes:

- Definición y fuentes del Derecho del Trabajo.
- Momentos lógico-históricos del Derecho del Trabajo.
- La relación de trabajo.
- Sujetos de la relación de trabajo.
- Capacidad de las partes.
- Limitación de la autonomía contractual de las partes.
- Formas y causas de invalidez del contrato de trabajo.
- Objeto y duración de la relación de trabajo.
- Obligaciones del deudor de trabajo.
- Obligaciones del acreedor de trabajo.
- Cesación de la relación de trabajo.
- Seguros sociales de riesgos objetivos: accidentes de trabajo industriales y agrícolas. enfermedades profesionales.
- Seguros sociales de riesgos personales: invalidez y vejez, paro, maternidad, tuberculosis, enfermedad, fondos especiales de integración de los salarios, subsidios familiares.
- El proceso de trabajo y de los seguros sociales.

Ya se comprende que si el tratamiento de todos estos temas se hace en sólo 163 páginas, forzosamente aquél ha de ser somero; así lo es, en efecto; teniendo en cuenta, además, que los dos temas sobre seguros sociales ocupan la mitad del libro. En realidad, no parece que el intento haya sido otro sino el de mostrarnos muy breve y concisamente las líneas generales del sistema positivo italiano actual del Derecho del Trabajo; no hay apenas intento de construcción doctrinal, salvo en algunos puntos muy concretos, como lo son los relativos a la noción de accidente de trabajo y a la influencia que en su calificación tienen la culpa, el *dolo*, y las concusas de las lesiones y de la invalidez subsiguiente; en cambio, es me-

ticulosa en cada materia la enumeración de las fuentes normativas, tanto de las actualmente en vigor como de las que han ido determinando el desarrollo histórico-positivo de la institución de que se trate.

Tomándolo como lo que es, el libro cumple con su útil finalidad de darnos una visión de conjunto y relativamente orgánica de cómo es y de cómo ha llegado a ser lo que es el Derecho positivo italiano actual; dentro del cual se incluyen, dicho sea de paso, los seguros sociales, «dado que las prestaciones de los seguros se hacen depender de la existencia de una relación de trabajo, y dada, por otro lado, la conexión de ambas materias en el campo político-social y en sus reflejos prácticos en la vida».

MANUEL ALONSO OLEA

GREGORY, Charles C.: *Diritto Nordamericano del Lavoro*. Ed. A. Giuffrè. Milán, 1954: 497 págs.

El título de la obra en inglés es el de *Labor and the law*, y el traductor, con una libertad de traducción un poco excesiva, nos lo presenta como si fuera un derecho del trabajo norteamericano, pero esto se hace con el consentimiento del autor aunque conceptúa su libro como un examen de las relaciones colectivas del trabajo de las leyes que disciplinan la formación de los sindicatos y las actividades colectivas de los trabajadores, ya con fines de organización sindical, ya dentro del campo de las negociaciones colectivas.

Lo anterior ya hubiera podido justificar otro título más acertado para la obra, bien el de derecho colectivo del trabajo, bien el de derecho sindical y colectivo del trabajo, pero de todas formas tampoco coincidiría su contenido con la materia que en los tratados europeos se encierra y comprende bajo estos títulos, ya que solamente unos aspectos muy parciales del derecho colectivo del trabajo son los que se examinan en él.

El libro informa al lector con un criterio jurídico y al mismo tiempo sociológico sobre el progreso de los sindicatos y de la negociación.

colectiva en los Estados Unidos, pero en él no se encuentra doctrina ni se presta atención tampoco para explicar los temas de la personalidad jurídica de los sindicatos en sus fases de nacimiento, vida, extinción, ni de los convenios colectivos, sus efectos y naturaleza jurídica, su creación el fundamento de su fuerza obligatoria, etc. Tampoco se aborda el tema del contenido de los convenios colectivos ni las funciones sindicales. No encontramos, ni se puede trazar una línea con la lectura del libro que nos presente lo que es hoy el sindicato en su última fase evolutiva, en su fase actual, a la que el profesor Briefs ha calificado como de sindicalismo consolidado.

De la lectura del libro del profesor Gregory se pone de manifiesto, y esto es principalmente de lo que se ocupa el mismo, la gran lucha, la tenaz lucha que se ha venido librando entre las actividades de los sindicatos de trabajadores y el examen judicial de las mismas por los tribunales. La dictadura de los jueces se evidencia en este país en la forma con que el poder judicial trató siempre de frenar, hasta fechas relativamente recientes, todo lo que fuera progreso y libertad sindical. Los problemas de interpretación constitucional y de conflictos de atribuciones y competencias entre los Estados y el gobierno federal son en su aspecto laboral analizados por Gregory.

Labor and the Law es, fundamentalmente, la historia de los trabajadores de un país industrial en su empeño por formar sindicatos libres y de servirse de ellos para tutelar sus propios intereses y promover su bienestar general. Es la historia de las luchas, diríamos, producidas en forma de contiendas judiciales para conseguir la más completa libertad al sindicalismo americano, con los objetivos de lograr, al mismo tiempo, una seguridad económica y un más alto tenor de vida.

El freno con que la autoridad judicial retrasó el desarrollo del sindicalismo en los Estados Unidos descansó, más bien, sobre tremendos dogmas económicos que sobre principios jurídicos, de aquí que, cuando se fué produciendo la evolución de las ideas económicas por los nuevos hechos cambiara fácilmente la actitud de los jueces para juzgar el sindicalismo. El principio económico de la concurrencia era contemplado con un criterio, diríamos, purísimo, remedando a Keisen, elimina el concepto de lo que parece ilícito civil o delito. Las leyes

antitrust eran mantenidas con un apasionamiento en lo que significaban identificación con el principio de la libertad económica, del *laissez faire* del mercado libre.

No ha tenido Estados Unidos figuras señeras de la política social al estilo de Bismarck, pero sí, en cambio, ha producido figuras tan interesantes para el sindicalismo como las de Gompers y Lewis, forjadores de un sindicalismo americano que ven la lucha por los sindicatos como una batalla fundamentalmente económica a diferencia de las batallas que ha presentado el sindicalismo europeo fundamentalmente políticas y sociales.

Los tribunales que en tantos países han sido el avance y el impulso de las instituciones del derecho del trabajo, en Norteamérica han sido hasta las remociones de los jueces del Tribunal Supremo hecha por Roosevelt, los que calificaban como conspiración criminal cualquier petición colectiva de una mejora, encartando a los peticionarios como delincuentes. Pero la actitud de los tribunales de los distintos Estados no fué siempre unísona: así, el de Massachusetts actuaba dentro de una línea, nos dice el autor, de filosofía conservadora mientras el de New York lo hacía con un sentido marcadamente liberal.

El libro consta de quince capítulos y un apéndice en donde se extractan las leyes Clayton, Norris-La Guardia y Wagner. Los cuatro primeros capítulos abordan la doctrina de la conspiración criminal de la libre iniciativa y de los límites judiciales a la acción de los sindicatos y en ellos se hace un detenido examen crítico del famoso caso *Mogul* haciéndose amplios comentarios sobre las consideraciones con que se pronunciaron los jueces Herschell y Halsbury. Los capítulos quinto y sexto se ocupan de la huelga y del *boicot*, del abandono concertado del trabajo y del plante, boicotaje directo o indirecto, huelgas lícitas e ilícitas para conseguir el *closed, shop*.

En el capítulo séptimo se ocupa de la Clayton Act y la Ley Norris Laguardia. El octavo trata del control federal sobre el creciente poder sindical. La ley Sherman, la aplicación del NIRA y la doctrina expuesta en el caso *Hutchison*. La sentencia del caso *Apex*. La actividad sindical entendida como limitación del comercio y de la industria.

Los capítulos once, doce y trece son los de mayor interés para el especialista y en ellos el autor se aparta de las largas consideraciones sobre las famosas sentencias que jalonan la historia sindical de Estados Unidos y que son sometidas, en un etsilo de crítica jurisprudencial, a un análisis exhaustivo que ocupa la mayor parte del libro. En estos capítulos, por el contrario, se exponen aspectos parciales de la doctrina de la negociación colectiva, los sujetos de la misma, el *closed shop* y los sindicatos abiertos, el arbitraje, las pretensiones y los intereses de los trabajadores no organizados en relación con los contratos colectivos.

En los dos últimos capítulos el autor se aparta de nuevo del tratamiento científico de los anteriores problemas sobre derecho colectivo y sindical del trabajo volviendo al estilo de hacer consideraciones políticas sobre la situación actual planteada por la ley Taft-Hartley, a la que duda de calificar como un progreso o como un retroceso. Se ocupa de la representación sindical, el juramento anticomunista, la responsabilidad de los sindicatos junto a la ley. En el último capítulo acentúa sus dudas y preocupaciones. ¿Adónde podremos llegar en el futuro?, se pregunta el autor, y nos presenta a continuación el eclipse de la doctrina Thornhill, el retorno de nuevo a la injunción, las varias tendencias en la contratación colectiva en lo que se refiere a resolver el grave problema de las huelgas que interesan a los servicios públicos o a la nación, haciendo consideraciones especiales sobre el sistema del «secuestro» de las industrias por el gobierno para poner fin a los conflictos, con la suspensión momentánea durante los mismos de las actividades lucrativas empresariales y de recaudación sindical, que verterán a las arcas del tesoro mientras en este estado de «secuestro» (que no ha de atentar a la libertad y a la democracia en este país, tan ardientemente defensor de ella) se encuentra como en suspenso la titularidad de las empresas, como propietarias de los negocios en donde trabajadores y empresarios no han logrado ponerse de acuerdo.

Sin embargo, si no de retroceso puede calificarse el momento presente como de fuerte frenazo al gran progreso sindical que marcó la ley Wagner. Quizá una de las novedades sea la de que esa especie

de totalitarismo sindical cuyo peligro se vislumbraba en potencia haya sido desplazado restaurando un individualismo del trabajador, que emerge por encima de la férrea disciplina sindical que tan tremendamente le había absorbido.

HÉCTOR MARAVALL CASESNOVES

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Regularización de la producción y del empleo en las industrias mecánicas*. Ginebra, 1956, págs. 136.

Se aborda en esta obra el problema de las amplias fluctuaciones de los niveles de actividad en las industrias mecánicas del mundo entero, donde se han producido alternativamente períodos de abundancia y de escasez; altos niveles de producción seguidos de crisis graves, bajos niveles de producción y desempleo en gran escala.

Se trata de facilitar una base para la estructuración de las medidas que pueden ser adoptadas cuando se presenta el desempleo en una de las industrias más importantes del mundo, pero al mismo tiempo de las menos estables.

En el capítulo primero se recoge la definición de las industrias mecánicas adoptada en la segunda reunión de la Comisión de Industrias Mecánicas de la O. I. T. (Estocolmo, 1947), según la cual las industrias mecánicas comprenden «las ramas de la industria de transformación de metales dedicadas a la fabricación, manufactura y montaje de objetos de hierro y acero y de metales no ferrosos (excluidos los metales preciosos, en general), y también de los substitutivos y accesorios utilizados en la fabricación, manufactura, reparación y conservación de productos acabados y semiacabados de dichos metales».

Estas industrias mecánicas se clasifican de acuerdo con la nomenclatura internacional uniforme de todas las actividades económicas, de la siguiente manera:

35. Construcción de maquinaria, exceptuando maquinaria y equipo de transporte.

36. Construcción de maquinaria, exceptuando maquinaria eléctrica.
37. Construcción de maquinaria, aparatos, accesorios y artículos eléctricos.
38. Construcción de material de transporte.

Esta clasificación, útil para propósitos estadísticos, no es suficiente para el análisis económico del desempleo en las industrias mecánicas. Tal investigación exige tener una idea general del papel que desempeñan los productos metálicos en la economía. El «análisis de factores-resultados», es uno de los métodos que permite obtener esa idea, según la técnica utilizada por W. W. Leontief, profesor de la Universidad de Harvard.

Siguiendo esta trayectoria, se examina el problema de la demanda de productos semiacabados, y se afirma que la estabilización del empleo en este sector de artículos depende, en gran medida, de un elevado y creciente nivel de la producción final y de una organización eficiente del mercado del trabajo, a fin de asegurar que, si varía la composición de la producción final, los trabajadores que pierdan su empleo en un sector de la industria en el que disminuye la actividad, puedan obtener otro en alguno de los sectores en expansión. Asimismo se examinan las situaciones derivadas de la demanda de bienes de producción durables, procedente de la clientela privada, o de las autoridades gubernamentales; variaciones de las existencias de producción, y exportaciones. En todos estos casos se estudian los factores financieros y técnicos que influyen en la demanda, y las medidas para estabilizarla.

Son muy interesantes los capítulos sobre el desempleo friccional, y la Relación entre la producción y el empleo.

Al final se formulan las siguientes conclusiones que contribuyen a regularizar el empleo en las industrias mecánicas:

El empleo depende, en gran medida, de la producción y ésta, a su vez, en gran medida de la demanda. La demanda de productos de las industrias mecánicas proviene, tanto del mercado interno, como del mercado exterior. En el mercado interno, entre los factores que influyen de la demanda el más importante parece ser el

nivel de ingresos de los compradores y de los posibles compradores. Un aumento de los salarios conducirá lógicamente a un aumento de la demanda de bienes de consumo durables; además, la experiencia confirma que, cuando aumentan los beneficios, la demanda de maquinaria y de equipo tiende también a aumentar.

Los ingresos pueden aumentarse si se aplican medidas tales como la disminución de los impuestos, sin la reducción de los gastos públicos, concesión por el Estado de subsidios colectivos y de prestaciones adecuadas de seguridad social, liberalización de los controles de los Bancos Centrales sobre la concesión de créditos, etc.

La demanda de productos de las industrias mecánicas, no sólo depende del volumen del ingreso nacional, sino también en su distribución, lo que supone que para la estabilidad del empleo en las industrias mecánicas actualmente, es necesario que la proporción que significan los salarios dentro de los ingresos nacionales, sea suficiente para mantener el aumento del consumo.

La demanda depende asimismo de los precios. Una disminución de los precios, principalmente en el campo de los bienes de consumo durables, puede producir un aumento más que proporcional de la demanda. Precios más bajos pueden entonces significar mayor producción y empleo.

Las necesidades de reemplazo constituyen otro factor importante entre los que influyen en la demanda interna de los productos de las industrias mecánicas.

Algunos de los factores que determinan la demanda de productos de las industrias mecánicas en los mercados de exportación, son similares a los que influyen en los mercados internos: el nivel de los ingresos, los precios y las necesidades de reemplazo; sin embargo, los precios pueden ser más decisivos en los mercados de exportación si en ellos la competencia es más acusada que en los mercados nacionales.

El mantenimiento de un alto nivel de demanda para las exportaciones de productos de las industrias mecánicas, dependerá también, en gran medida, del progreso económico de los países insuficientemente desarrollados.

Los consumidores privados, empresas privadas, inversionistas y la exportación, pueden hacer mucho para estabilizar la demanda; pero no todo lo necesario. Los poderes públicos pueden intervenir eficazmente efectuando deliberadamente inversiones en las industrias que pertenecen a los gobiernos o que están controladas por ellos, para contrarrestar los efectos de las fluctuaciones de la demanda privada.

En cuanto al desempleo friccional y al desempleo tecnológico, los gobiernos, los empresarios y los sindicatos, cuando hay razones para creer que una invención nueva o la adopción de una mejora técnica va a producir desempleo, tienen el deber de tomar las disposiciones adecuadas antes de que el desempleo se generalice, con objeto de poner nuevos empleos a disposición de los trabajadores amenazados de desocupación.

Como apéndices, se insertan: el Memorándum adoptado por la Comisión de Industrias Mecánicas de la Organización Internacional del Trabajo, en su Quinta Reunión (1954); y las Notas sobre las Fuentes que han servido para la documentación del trabajo.

Unos índices perfectos, integran este estudio tan completo y bien presentado como es norma en las publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

MIGUEL FAGAGA

RICHARDSON, J. Henry: *An Introduction to the Study of Industrial Relations*, Londres, Allen & Unwin, 1954 (442 págs.).

El objeto de las relaciones industriales, que constituyen el tema de este libro, nos lo describe el mismo en los términos siguientes: «La finalidad fundamental de las relaciones industriales es facilitar la producción estableciendo asociaciones de trabajo armoniosas entre los trabajadores, los empresarios y los capitalistas. Los principales problemas no son las huelgas ni los *lock-outs*, sino la regulación de las condiciones de trabajo y la consecución de un mejor entendimiento entre la dirección y los trabajadores en el lugar de trabajo. La efica-

cia técnica... no es bastante para hacer un negocio rentable. Buenas relaciones humanas son, por lo menos, tan importantes para el éxito» (pág. 428).

Donde se pone el acento, no tanto en el párrafo que se acaba de transcribir como en el conjunto del libro, es en *la regulación de las condiciones de trabajo*, yéndose mucho más allá de las *human relations*; efectivamente, el libro está dividido en cinco partes, de las cuales sólo la primera (Relaciones en el lugar de trabajo) recoge aspectos relativos a las relaciones humanas y organización interna de la empresa; las restantes (relaciones colectivas; salarios y jornada de trabajo; intervención del Estado; aspectos internacionales, muy breve esta última) tienen muy otro carácter. Así, la referente a las «relaciones colectivas» es un estudio sobre el sindicalismo británico, seguido del análisis de los pactos y de los conflictos de trabajo; mientras que la relativa a salarios se centra sobre la consideración fundamentalmente económica de los criterios utilizados o utilizables para su determinación.

El libro, que no es jurídico —aunque tampoco lo sea puramente de economía ni de sociología—, tiene, sin embargo, una gran homogeneidad y una notable concatenación sistemática entre sus distintas partes; insensiblemente se va pasando de las calidades y selección de los mandos elevados e intermedios de la empresa, a las del personal, a la formación y entrenamiento de éste, a los estudios de tiempos y movimientos, a los sistemas de remuneración del trabajo y a los incentivos pecuniarios y no pecuniarios de éste; a la participación en los beneficios y en la gestión; a las organizaciones de trabajadores internas a la empresa, a las externas —carácter, estructura y gobierno de los sindicatos de trabajadores y agrupaciones de empresarios—, al proceso del *collective bargaining* y a los procedimientos de conciliación voluntaria y entre partes de los conflictos laborales. Se abre después un amplio paréntesis para un estudio más detenido de los salarios, y se reanuda la continuidad al entrar en la intervención del Estado en materia de salarios, de resolución de conflictos y de seguridad social.

Claro está que el libro es elemental y sumario en bastantes de sus partes —la seguridad social es una de ellas—; el estudio más

detenido es el de los salarios, al que, contemplado desde diversos planos, se dedican los capítulos VI, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXII y XXIII. Casi siempre el estudio está referido única y exclusivamente a la Gran Bretaña, con alguna referencia aislada a otros países, a los Estados Unidos la mayor parte de las veces; pero la generalidad, tanto del tratamiento de los problemas como de los problemas tratados, lo hace sumamente útil. Y repito que su principal virtud es la de su coherencia y la ajustada dosificación de datos jurídicos, sociológicos y económicos.

MANUEL ALONSO OLEA

SERRANO GUIRADO, Enrique: *Las incompatibilidades de autoridades y funcionarios*. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1956, 215 páginas.

La Colección *Estudios de Administración* ha enriquecido sus fondos con la publicación de la presente monografía a la que muy en breve seguirá otra del mismo autor sobre «El régimen de concursos y oposiciones de funcionarios en el Derecho y la Jurisprudencia». Serrano Guirado siente pasión por los temas de candente actualidad. Hace tiempo se ocupó de «el Seguro de Enfermedad y sus Problemas», y en la *Revista de Administración Pública* nos ha expuesto en distintas ocasiones aspectos parciales de los anteriores temas.

El libro se divide en seis partes. La primera es la introducción, la segunda trata del fundamento y de la ordenación de las incompatibilidades de autoridades y funcionarios y en realidad es una introducción más concreta al tema de las incompatibilidades que se desarrolla ampliamente con todo detalle en los capítulos III, IV y V, por el orden siguiente: 1.º. Las incompatibilidades de las autoridades en el Decreto-ley de 13 de mayo de 1955. Siguen las incompatibilidades de los funcionarios profesionales. En el capítulo V se presentan las incompatibilidades de los funcionarios en el Derecho español, desarrollando ampliamente los tres apartados siguientes: La incompatibilidad para el ejercicio de dos o más empleos públicos, las

incompatibilidades de haberes y otras remuneraciones, y la prohibición de actividades profesionales privadas de los funcionarios públicos y sus excepciones. La parte sexta es un apéndice de textos legales y una referencia, además, a todas las disposiciones sobre incompatibilidades de funcionarios, que alcanza a más de ciento treinta disposiciones legales, leyes, decretos y órdenes.

Con total independencia de criterio, el libro descarna los males y vicios de nuestra Administración y señala los objetivos políticos que persigue la legislación de incompatibilidades, mostrándonos como preocupación principal la defensa y garantías del interés público en la actuación de las autoridades y funcionarios, unido a una gran dedicación de los mismos al cargo y sus exigencias. Los males de nuestra Administración no son propios de nuestro carácter o de nuestra idiosincrasia, es un mal de la Administración en abstracto que afecta a muchos países, así se reconoce en la literatura jurídica inglesa y francesa y en la propia literatura alemana. El cúmulo de empleos francés, el *doppel verdienst*, como lo llaman los alemanes, son males que se han padecido siempre y que si parecían ligados al estado liberal, en la posguerra han vuelto a aparecer dentro de otro cuadro clínico que ha exigido una pronta y rápida intervención del Ejecutivo, no sólo como acción de saneamiento, desde un punto de vista que pudiéramos llamar evitación de los peligros a que se encuentra amenazado el principio de la división de poderes, lo cual supondría actuar impulsado por un móvil de pura preocupación democrática, sino aún más, con otros criterios y con otras ideas se ha atajado el mal, y al hacerlo así no se ha querido salvar solamente la independencia del Ejecutivo del legislativo o del judicial, sino que se ha actuado con un puro criterio (preocupación) social buscando como objetivo una más perfecta, justa y adecuada *ordenación del mercado de trabajo* por la vía indirecta de la legislación de incompatibilidades.

El espíritu de Cuerpo ha actuado en muchas ocasiones en pugna con el interés público o el interés de la Administración. En sí se ha empequeñecido este concepto haciéndolo mezquino. Ello no ha de llegar a hacernos confundir o limitar este concepto al muy necesario

del honor del Cuerpo o de la profesión el cual puede encontrarse muy bien dentro de un espíritu de Cuerpo. Como criterio totalmente opuesto tenemos el de *Civil service*, en donde la idea fundamental es el servicio y lo esencial la función y el público a la que ésta se presta. En la idea de Cuerpo el instrumento predomina; en la idea de servicio desaparecen los privilegios o derechos del Cuerpo convertidos en un mero instrumento subordinado al público.

El autor reconoce ciertas situaciones de emergencia, en vías de liquidación muchas; otras, con una transitoriedad más duradera, que son de excepción a la fuerza expansiva y penetrante con que debería ser aplicado el principio de incompatibilidades, surgiendo así como una fuerte barrera el criterio restrictivo con que suele ser tomado. No sería difícil encontrar tampoco argumentación para mantener la posición contraria: aplicación con criterio amplio. Lejos de esas dos posiciones los comentarios escritos por Serrano Guirado responden a una razonada línea de equilibrio entre una aplicación restrictiva y una aplicación en sentido amplio. Con argumentación muy dinámica se analizan en el comentario de los preceptos legales las fronteras o mejor dicho el alcance de las normas prohibitivas sobre incompatibilidades.

El paralelismo de funciones entre algunos organismos del Movimiento y otros del Estado ha planteado problemas de incompatibilidades, pero unas veces por la falta de personal idóneo, otras veces por evitar una fricción o por dar un mayor impulso al ejercicio de determinadas funciones, ha aconsejado uniones personales en distintos puestos de la Administración y del Movimiento.

La Administración Local plantea también graves problemas de incompatibilidades y en esto parece ser deben seguirse las mismas directrices con que la Administración del Estado ha resuelto los problemas a medida que surgían, pero quizá sea en la esfera local donde puedan surgir con más frecuencia problemas de incompatibilidad y en donde sea más urgente, por razones políticas, buscar la solución, ya que la aplicación de las normas no ofrece las dificultades o la mayor resistencia por parte de los interesados que puede darse en la esfera estatal.

Ha crecido tanto el Estado, y su actividad industrial es tan grande que tendrá que hacerse *frondosa* también en estos momentos la legislación de incompatibilidades. Si hace medio siglo con un puñado de funcionarios para administrar el país, bastaba con una disposición legal, hoy con una actividad administrativa tan amplia y extensa la legislación sobre incompatibilidades tendrá que ser mayor, más amplia, más profunda, más técnica. Cabría reprochar la tardanza con que han surgido estas primeras medidas legales después de la guerra en nuestra nación.

Incompatibilidades absolutas, relativas, especiales, etc. La incompatibilidad de ejercicio; la de haberes y la prohibición de actividades profesionales privadas que tan admirablemente se desarrolla a la sombra del ejercicio de algunos cargos en la Administración. Todas estas materias, toda esta amplia casuística que de la aplicación de esta legislación nace, aparecen con toda claridad expuestas en el libro de Serrano Guirado.

La monografía publicada por el Instituto de Estudios Políticos rebasa ampliamente la finalidad de ser un comentario técnico jurídico a la ley. El tema ha sido aprovechado para presentarnos una situación histórica y presente, no sólo de la picaresca producida en torno a las incompatibilidades, sino la realidad de las mismas, los inconvenientes, las causas que la producen, su justificación en contadísimos casos, o su crítica, etc. Abundante material histórico ha sido movido por el autor, junto a numerosísimas disposiciones legales, que aparecen consultadas y que reconstituyen a lo largo del libro un panorama de historia y presente sobre las incompatibilidades.

HÉCTOR MARAVALL CASESNOVES

VILLAIN (S. I.), R. P. Jean: *L'Enseignement Social de l'Eglise*, París, Instituto Católico, Instituto de Estudios Sociales, Acción Popular, Spes, 1954. Vol. III: *Au-delà du Capitalisme* (248 págs.).

Los volúmenes I y II de la obra del P. Villain (1) se dedican a la enseñanza social de la Iglesia en cuanto toma por base la estructura económica y social existente y reflexiona sobre los correctivos a introducir en la misma, si es que se quiere adaptarla a las exigencias de la justicia; pero como «*c'est ainsi que les Papes Pie XI et Pie XII ont estimé qu'à notre époque, les cadres de l'entreprise capitaliste, même purifiés, ne sont pas les plus favorables au bien spirituel de l'humanité, et ils ont préconisé, avec plus o moins d'insistance suivant les moments, une évolution du contrat de salariat vers le contrat de société*» (pág. 16), este volumen III se dedica a las denominadas «reformas de estructura», dividiéndolas en dos grandes apartados: el primero referente a las reformas de estructura *de la empresa*, y el segundo a las reformas de estructura de la organización *de la economía en su conjunto*.

En cuanto al primer tema, aparte de las enseñanzas derivadas directamente de los documentos pontificios, se examinan con detenimiento las doctrinas expuestas por el catolicismo social a lo largo de las Semanas Sociales Francesas y las personales de autores franceses, como La Tour du Pin, Léon Harmel, el P. Antoine y el P. Garriguet. Son capítulos especialmente interesantes: el relativo al delicado análisis del problema de la cogestión, tras la resolución votada en Bochum (las conclusiones a las que se llega son a las de que la cogestión no viene exigida por el Derecho Natural, ni por la naturaleza del contrato de trabajo, ni por la de la empresa, aunque la cogestión en sí misma nada tiene contrario a la moral, ni nada, por consiguiente, en este terreno «impide al trabajador que, al prestar su trabajo, exija, a cambio, participar en una medida determinada en la gestión de la empresa»), y el referente a lo que puede tenerse por doctrina católica actual, resumiendo las páginas anteriores de

(1) Recensionados en estos CUADERNOS, núm. 23, págs. 183-185.

libro, sobre participación de los trabajadores en los beneficios, en la gestión y en la propiedad de las empresas, con una distinción, a la que se da extraordinaria importancia, entre las empresas pequeñas, familiares o cuasi familiares, y la gran empresa capitalista. Ocupan estos capítulos las páginas 66 a 76 y 95 a 109, respectivamente.

En cuanto al segundo punto (*L'Enseignement social chrétien et l'organisation professionnelle*), el tema central es el del corporativismo; en definitiva, la tesis hacia la que el autor parece inclinarse es la reiteradamente defendida en las Semanas Sociales, y expresada en la frase «Sindicato libre en profesión organizada»; insistiéndose en numerosas instancias sobre la necesidad de que la organización profesional sea fruto de un desarrollo espontáneo como resultado de vínculos que son naturales entre los elementos humanos que participan en la producción, y no imposición coactiva del Estado (aunque no se rechaza en el terreno de la moral una cierta intervención de éste); sobre la perfecta compatibilidad de existencia de la organización profesional o corporativa (términos que se emplean indistintamente, aunque con una marcada preferencia por el primero de ellos) con Sindicatos horizontales de carácter clasista, y sobre la absoluta necesidad de que las organizaciones profesionales conciban como finalidad la del bien común nacional y no se conviertan en organizaciones egoístas, pervirtiendo así su finalidad y su razón de ser.

Lo que queda dicho constituye la esencia de este volumen; aparte de esto hay datos sumamente interesantes sobre la gestación de las Encíclicas *Rerum Novarum* y *Quadragesimo anno*, y una profusa cita textual de fuentes; de lo que quizá se resiente algo el volumen es de que el P. Villain arriesga pocas veces su propia opinión, con lo que aquél resulta en ocasiones poco preciso. En cualquier caso se trata de una continuación y cierre dignos de los dos volúmenes que le precedieron.

MANUEL ALONSO OLEA

