

UNIVERSIDAD DE MADRID
FACULTAD DE DERECHO



TESIS DOCTORAL

Contrato de comunidad laboral

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR
PRESENTADA POR

José Reguera Sevilla

DIRECTOR:

Antonio Hernández Gil

Madrid, 2015

Rd. 63.898

6894

TESIS DOCTORAL DEL LICENCIADO EN DERECHO

JOSE REGUERA SEVILLA

CONTRATO DE COMUNIDAD LABORAL

DIRIGIDA POR EL CATEDRATICO DE DERECHO CIVIL

DON ANTONIO HERNANDEZ GIL

M A D R I D . 1.953



**BIBLIOTECA
DE DERECHO**

I N T R O D U C C I O N .

La cultura jurídica de Roma, de cuya herencia vivimos, influida por el concepto pagano de la vida entendió como ocupaciones nobles los oficios de los sacerdotes, de los políticos o los militares. El comprar para revender, todo lo más, constituía un incipiente Derecho de comercio y las otras labores fueron consideradas como tareas modestas a realizar por gentes de condición inferior o por esclavos. La escasa regulación de los derechos y obligaciones de

quienes se ligaban en un arrendamiento de servicios, fiel trasunto del arrendamiento de cosas, era contrato tan sin importancia que si aparecía en el sistema jurídico era para no dejar lagunas en el macizo y exhaustivo conjunto armónico de normas jurídicas.

Fué el Cristianismo quien predicó la buena nueva de la dignidad de todo trabajo y la igualdad del género humano, al dedicarse el propio Cristo a realizar serviles labores de carpintero, naciendo, a mayor abundamiento, en un humilde pesebre.

Ese día, a mayor gloria de Dios, se dignificó todo tra-

- bajo honrado, sin distinción de clases, adquiriendo una categoría humana que hasta entonces no había tenido.

Andando el tiempo, el servicio de pactos fieles y la organización gremial lograrán cristalizar, en costumbres, convenios y medidas legislativas, la exaltación de la personalidad del trabajador con fijación de prestaciones y contraprestaciones, dando juego a la autonomía de la voluntad, hasta que salte hecho añicos el sistema por el viento arrasador del liberalismo que deja al obrero en el mas absoluto desamparo y al libre juego de la nueva economía capitalista.

Entonces el Estado liberal vino a depararnos la esclavitud económica, porque a los obreros, con trágico sarcasmo, como nos dijo Jose Antonio, se les decía: "Sois libres de trabajar lo que queráis; nadie puede compeleros a que aceptéis unas y otras condiciones; ahora bien: como nosotros somos los ricos, os ofrecemos las condiciones que nos parecen; vosotros, ciudadanos libres, si no quereis, no estais obligados a aceptarlas; pero vosotros, ciudadanos pobres, si no aceptais las condiciones que nosotros os impongamos, morireis de hambre, rodeados de la máxima dignidad liberal".

La inquietud social que creó y no supo resolver el li-

-beralismo fué cauce apasionado para que levantaran banderas reivindicadoras las doctrinas que enardecieron a las masas obreras con amplias promesas vengativas. La catástrofe se produjo, obligando a todos los Estados a salir de la pasividad del "laissez faire" e intervenir fijando las condiciones del trabajo con ordenanzas laborales que vinieron a regular, desde el mínimo del salario legal, hasta la pensión para cuando la ganancia del obrero se interrumpe, con la garantía de la previsión social, pasando por la seguridad e higiene en el trabajo, sin olvidar el procedimiento jurisdiccional que canaliza la justa reclamación

amparadora de los derechos del trabajador.

España sufrió en su carne las extrañas doctrinas que pregonaron las águilas napoleónicas. Si la reacción nacional vence al invasor materialmente, el espíritu de quien es vencido en el campo de batalla sabe revivir en nuestro régimen constitucional y un liberalismo extraño, con política de bandazos, cocida en cada sufragio, hará caminar nuestro destino a la deriva, surgiendo del avispero grupista y banderizo la hecatombe de una guerra civil, entre cuyos elementos promotores de la desgracia sufrida estaban los problemas sociales que envenenaron especialistas en

revueltas sembrando malas pasiones, al amparo de la bobalicona libertad de opinion.

El sueño trágico pasó. Un nuevo amanecer, cristiano y español, serenó a la Patria de confín a confín. El Caudillo de España ha repetido mil veces el sentido social del Régimen. "En esto también hemos de destacar—son sus palabras—la peculiaridad española de haber sabido fundir la nacional con lo social, bajo el imperio de lo espiritual".

Mentes afanosas, con vocación social, desde la cátedra, el seminario, el libro, la publicación, la conferencia, el anteproyecto legislativo y, por último, desde el Boletín Ofi-

- cial, han ido construyendo el edificio, de nueva traza arquitectónica, sobre el desnudo solar con que en materia social se halló el Movimiento. Unas escasas disposiciones sobre accidentes de trabajo y un tímido retiro obrero es todo el monumento legislativo con que se encontró el nacional-sindicalismo al entrar en la acción histórica de realizar la revolución que construye, sin aquellas algaradas multitudinarias, que iban desde "al intervenir la fuerza pública, se disolvieron los grupos, sin que ocurriera novedad, aparte de las carreras y sustos" a que tenía acostumbrada la prensa a la opinión, hasta aquellas otras trís-

-tísimas noticias de los muertos en el frío pavimento de la ciudad sin alma, que ya empezaba a considerar el "respetable público" como accidente periódico y natural.

Sin serenidad no hay quien haga nada en ningún sitio. Con el tejer y destejer de la política a bandazos, sólo salían ganando los pescadores del río revuelto. Hoy la augusta serenidad que ha impreso Franco a la nación española, da lugar a que inteligencias preclaras piensen y mediten, sin prisa ni pausa, sobre los problemas sociales del Trabajo y la Moral. El Trabajo y la Política. El trabajo y la Sociología. El Trabajo y la Empresa. El Trabajo y la Técnica. El Trabajo y los Sindicatos.

Mi tesis, para mí es buena. La nueva generación quiere acostumbrarse a no mentir falsas modestias. Esto no quita para que sea rechazada por los autorizados juzgadores que han de calificarla. Me hubiera parecido una falta de respeto al Tribunal presentar cualquier cosa, para salir del paso. El fallo le acataré respetuosamente por disciplina y jerarquía, que también son virtudes del Orden nuevo.

He leído muchos libros antes de lanzar la idea. Unas doctrinas quedarón sedimentadas en mi espíritu, otras, encerradas en la sintaxis gramatical de la cita, figuran, en notas bibliográficas, como pilares sostenedores de mi argumentación,

El Contrato de Trabajo por los matices morales, políticos, económicos, sociales y comunitarios que tiene, exige un nuevo marco de técnica jurídica que recoja esta vital institución.

Ese haz de derechos y obligaciones que entraña la relación laboral, se sale del tradicional Contrato de Trabajo y no entra del todo en el Contrato de Sociedad. Tal vez, a caballo de dos instituciones, haya nacido una nueva figura, entre pública y privada, que enmarque las relaciones jurídico-laborales del viejo Contrato de Trabajo.

Esta moderna institución, a mi modo de ver, es el CONTRA-

-TO DE COMUNIDAD LABORAL.

¡ Que Dios me proteja en la búsqueda del lenguaje exacto que dé con la justa expresión de la idea que es base de esta tesis doctoral!.

ANTECEDENTES HISTORICOS
DEL CONTRATO DE TRABAJO.

En el Derecho romano se concibe como un arrendamiento. Prestación remunerada por la cantidad de trabajo- arrendamiento de servicios o locatio conductio operarum- o ejecución remunerada de un trabajo: arrendamiento de obra o locatio conductio operis. Cuando es objeto del contrato el servicio, la actividad que se presta, las horas que se trabaja, ha de hacerse bajo las órdenes e instrucciones de la otra

parte. Circunstancia que no se dá cuando el objeto del contrato es el arrendamiento de obra, puesto que el opus da una mayor libertad de movimientos, sin sujetarse el conductor operis a otra cosa que a ceder la obra realizada al otro contratante: al locator operis.

Materia de arrendamiento eran solamente las operae illiberales, es decir, los servicios de orden inferior (1) repre-

(1) Los operae liberales, en la época de la República no solían ser objeto de retribución, sino empleo de personas nobles y pudientes, sobre todo la abogacía, que servía de

-sentativos de un valor patrimonial, no así los operae liberales, por ser servicios inestimables.

El trabajo es una res valorable económicamente por la que se paga un precio. El arrendamiento en su triple especie de cosas, servicios u obras es un contrato tan consensual como la compraventa y tan patrimonial como ella. Se compra un servicio como se compra una cosa. El valor se lo da

acceso a la carrera política; a lo más, daban origen a "honorarios". (pag. 396) Instituciones de Derecho privado romano. Rodolfo Sohm, Editorial Revista de Derecho privado. 1.936

el precio convenido en uno y otro caso, a través del consensu contrahitur.

Ahora bien, debemos trasladarnos a la época romana e introducirnos en el ambiente y en la manera de ser de aquel entonces. Si se admite la esclavitud por deudas, si el esclavo nace o se hace, qué de particular tiene que el contrato de trabajo de aquel momento histórico no tuviera el carácter personal y humano que hoy tiene tal relación laboral. No podemos poner en marcha un pretérito estilo de vida con música de actualidad. Por tanto, conformémonos con exponer objetivamente el significado de esta institución y alegrémonos

de haber nacido en este siglo, al menos para, en este caso, disentir de la afirmación poética de que todo tiempo pasado fué mejor.

Sin embargo, al intervenir personas no podía de dejar de tener el arrendamiento de servicios o de obras, en la vieja Roma, un aspecto personal diferenciador del arrendamiento de cosas. En este la muerte de cualquiera de las partes no era causa de conclusión del contrato(1) el heredero de una o

(1) Explicación histórica de la Instituta del Emperador Justiniano. M. Ortolán, Profesor de la Facultad de Derecho de

de otra parte continuaba la representación y sucedía en créditos y obligaciones .No habiendo nada que impidiera la sucesión en este contrato.Pero era doctrina aplicable exclusivamente al arrendamiento de cosas,pues si del de servicios o de obra se tratara,concluía con la muerte del que arrendó su trabajo,al perecer con él la cosa arrendada,igual que por la muerte del que se comprometió a ejecutar la obra.

París.Traducción de Jimenez Serrano.La Ilustración.

Madrid.1847.(pag.287 del tomo III)

Cabria preguntarse, quien ejecuta la obra para otro ¿es trabajador por cuenta propia o trabajador por cuenta ajena?. La pregunta está contestada sabiendo de antemano de quien es el material. Si este pertenece al que realiza la obra el contrato es mas de compraventa, pero si el material es de quien lo entrega para que se transforme, entonces el que realiza la labor es un arrendatario de la obra efectuada.

"Si Ticio dió su oro habiendo convenido en cierto precio por el trabajo entonces habrá una locación y conducción".

En las Partidas. Este Código alfonsino expone en la Quinta Partida el Derecho de contratación. Está calcada, di-

-cha Partida, en el Derecho romano, y dentro de esta dirección se ha considerado como una de las piezas mejor acabadas, a decir por Salvador Minguijón en su "Historia del Derecho Español".

La Partida quinta, dice: "Aloguero es propriamente, quando vn ome loga a otro, obras que ha de fazer con su persona..." (Titulo VIII. Ley I) Y la Ley III de esta Partida y este Título al hablar de "que cosas pueden ser logadas o arrendadas", dice que son: "Obras que ome faga con sus manos".

La influencia del Derecho romano en el texto de Alfonso el Sabio, es notoria en este extremo, según las citas aducidas.

EL CONTRATO DE TRABAJO EN
LA EDAD MEDIA.

Su característica es el régimen de la subordinación y la jerarquía, basado en lealtades y confianzas recíprocas. Tal comunidad de trabajo o se funda en vínculos de sangre o en un amparo tuitivo hacia el trabajador. El instrumento contractual, el elemento técnico que ligaba voluntades era el contrato de servicio fiel. La relación se hace mas cálida, pues no se trata del mero negocio jurídico que liga al

acreedor con el deudor. Hay algo más. Si hay una sumisión a la potestad ajena existe también una protección casi paternal del empresario quien se halla obligado a un deber alimenticio de manutención, de suma importancia si tenemos en cuenta lo que significaba esta obligación de mantener al operario, esta seguridad alimenticia, desafiando las hambres y las pestes medievales. (1)

(1) EL ORDEN SOCIAL MODERNO. Conferencia de Joaquín Garrigues. Pag. 248. EDITORIAL REVISTA DE DERECHO PRIVADO. Madrid. 1.947.

Este concepto de la relación laboral casi se sale del tratado de las obligaciones para entrar de lleno en el de la familia, al convertirse el trabajador casi en pupilo y el empresario en tutor.

Es curioso que los mas avanzados sistemas sociales se vanaglorien del sentido tuitivo y proteccionista que tiene la Legislación obrera contemporánea, cuando el ejemplo existe en el medievo. Nada hay nuevo bajo el sol. Tal vez tenga razón Nicolas BERDIAEFF, cuando dice: somos gente de la Edad Media, no solamente porque tal es el destino, la fatalidad de la historia, sino, además, porque lo queremos.

EL CONTRATO DE TRABAJO
EN EL LIBERALISMO.

Las aguas remansadas de la historia se desbordan arrasando, entre muchas cosas, la organización gremial y artesana que concebía el trabajo con jerarquía y sujeto a moldes reguladores forjados por la costumbre para maestros, oficiales y aprendices. El rasero igualitario no permite privilegio alguno que empañe el nuevo concepto de libertad. El igualitarismo es tan absoluto que lo mismo muere en el ca-

-dalso Maria Antonieta que Dantón.El Estado no tiene por qué intervenir en la contratación individual del trabajo. Libertad de estipulaciones es el grito.La omnimoda autonomía de la voluntad la única fuente jurídica.Como si el in idem placitum consensu sirviera de algo en la casa del hambriento.Como si la libertad para contratar el trabajo fuera compatible con la desigualdad económica.

El individualismo romano exaltado por la Revolución francesa favoreció a los ricos,perjudicó a los pobres y sirvió para crear el ejército proletario de la esclavitud, ante cuyo doloroso panorama exclamó la voz autorizada desde la Cátedra de San Pedro:"hombres opulentos y riquísimos

que han colocado sobre los hombros de la multitud innumerable de proletarios un yugo que difiere poco del de los esclavos".Duro anatema contra quienes utilizaron el liberalismo para fundar la legión de los miserables.

LA MORAL Y EL TRABAJO.

El trabajo constituye uno de los mas nobles atributos de jerarquia y de honor, dice el Fuero del Trabajo.

Esta declaración espiritual le da al trabajo una categoría moral que es la base indispensable sobre la que se fundamenta todos los pilares de nuestra arquitectura laboral.

Este principio moral ha de ser el firme soporte en el que se mantenga, tanto la actuación del jefe de empresa co-

-mo el comportamiento de los trabajadores respecto a las relaciones jurídico-laborales.

Bien entendido que cuando hablamos de moral, nos referimos a la Moral Católica.

Si los preceptos del Decalogo y la doctrina del evangelio se cumplieran estrictamente por patronos y obreros, sobrarian los textos positivos reguladores de derechos y obligaciones.

Este seria el ideal en un mundo de angeles, pero como la pasión ilícita, la codicia y la interpretación materialista andan sueltas por la vida terrena, he aquí la necesi-

-dad de que el ordenamiento económico-social delimite atribuciones y deberes de empresarios y obreros.

El freno moral de la Iglesia ha actuado permanentemente sin interrupción para detener el pecado de avaricia. Clara estuvo siempre su posición respecto a la usura(1), a los

(1) La usura es, según la definición de San Buenaventura, el acaparamiento de lo ajeno bajo el velo del contrato: podríamos decir el provecho sin causa. (pag.198)

LOS PRECIOS ABUSIVOS ANTE LA MORAL.

Joaquín Azpiazu. S.J. Razón y Fe. S.A. Madrid 1.941

deberes de caridad y al fomento de las relaciones humanas fundadas en la idea de amor al prójimo frente a la lucha enardecida por odios y resentimientos.

En este sentido los moralistas han escrito y hablado destacando el deber de los ricos como seres obligados a combatir la miseria. Bien entendido que el acabar con la miseria no es terminar con las desigualdades sociales, sino combatir el hambre para que todos los hombres puedan vivir con digna honestidad.

Los moralistas han contemplado los aspectos económicos y sociales de la vida desde el ángulo moral. Se han ocupado

del salario justo y del precio abusivo, poniendo diques de orden cristiano a las empresas leoninas sin mas preocupación que el agio especulativo que se vale de los elementos humanos de la empresa como meros instrumentos para acrecentar ilimitadamente el negocio, desfalcando a sus operarios nominados y a los consumidores anónimos.

Esta predicación persistente ha calado en los hombres de ciencia. Por ejemplo el catedrático Manuel de Torres, empieza y termina su TEORIA DE LA POLITICA SOCIAL denunciando el elemento perturbador que representa el prescindir en

estas materias de la norma suprema de la ley moral.(1)

El mejor modo de combatir la miseria es elevar el nivel de vida de las clases necesitadas con las diferentes medi-

(1)Es preciso persuadir a todo el mundo de que en estas materias existe una ecuación perfecta entre la política, la economía y la moral, y que toda medida que no cumpla esta triple condición será solo un elemento perturbador.(pag.XXIV)

La ecuación de la política y la economía está determinada en forma positiva por la norma suprema de la ley moral.(pag.313).

Teoría de la Política Social. Manuel de Torres.

-das que conducen a una justa redistribución de la renta. Si a unos les sobra y a otros les falta no es ningún destino legislativo ordenar lo pertinente para que los ricos sean menos ricos en beneficio de quienes deben ser menos pobres.

Ahora bien, debemos salir al paso de una cuestión previa. No queremos decir que la justicia sea servida distribuyendo una empresa sus beneficios exagerados entre sus productores. Por ejemplo, supongamos que el beneficio excesivo proviene del monopolio o de la competencia ilícita. Aquí la solución de conciencia no consiste en repartir parte de este exceso en beneficio de los obreros, sino en devolverlo a

quienes se arrebató. Ante este caso Manuel de Torres opina que la solución de conciencia, sobre el destino de lo mal adquirido, es la restitutio in integrum. Y esto es lógico porque lo ilícito no se hace lícito porque el número, de los que participan en esta ganancia, sea mayor. El fin perseguido por la legislación social, con la participación en beneficios, no es santificar con el reparto aquello que tiene un origen ilícito, sino dar acceso al trabajador en el negocio económico de la empresa interesándole en su desenvolvimiento moral, pero nunca ampliar el censo de la picaresca, porque por este procedimiento patronos y operarios se harían coau-

~~33~~

-tores de una maquinación inmoral a suportar por los pacíficos consumidores. Y si el dique moral falla, las consecuencias serían catastróficas. Porque sustituiríamos la lucha entre capital y trabajo por otra lucha de clase peor: la de los productores contra los consumidores.

El primer problema del trabajo es el de su dignidad. Antes que nada hay un problema moral (1). Elevar su concepto, viniendo a la

(1) Hay que ir a la pacificación de los espíritus, tan quebrantada en nuestra época, hay que luchar contra el materialismo, contra los egoísmos, contra el menosprecio de la personalidad humana.

"PROBLEMAS DE LA PAZ". José Gascón y Marín. Conferencia en la Escuela Social de Madrid 1.946.

sórdida corrupción con la poesía que construye es la piedra angular de todo sistema que desee tener vigencia permanente (1).

¶1) Nosotros hemos de hacer que vuelva a la poesía a la vida y al trabajo; pero no deificando la materia, sino haciendo que vuelva el hombre a tener conciencia de su dignidad y de la dignidad del trabajo (pag.60).

LA REVOLUCION SOCIAL DEL NACIONAL- SINDICALISMO.

José Luis de Arrese.

Editoria Nacional. Tercera Edición 1.943.

LA POLITICA Y EL TRABAJO.

Por ser esencialmente personal y humano, el trabajo no puede reducirse a un concepto material de mercancía, ni ser objeto de transacción incompatible con la dignidad personal de quien lo preste, dice el Fuero del Trabajo.

Bajo el influjo de las ideas de la revolución francesa, Ricardo consideró el trabajo desde un punto de vista estrictamente económico, como el precio cualquiera de una mercancía. Si esto era así también era natural que el trabajo sufriera todas las consecuencias de la fluctuación del precio en el juego de la libre oferta y demanda, sin límites ni restricciones. Aunque este falso canto a la libertad encade-

-nará al trabajador sometién-dole a la clase mas fuerte,eco-nómicamente hablando,que podia parsimoniosamente esperar a que las condiciones de precio del trabajo fueran aceptadas por quienes,acuciados por la urgencia,necesitaren ganar el pan de cada día.De este monopolio capitalista nació el mar-xismo pregonando la lucha de clases e instigando a los pro-letarios a que se asociaran en unidad de famelica legión,para derruir el sistema capitalista que nació del liberalismo.

Pero si antes el obrero,por obra y gracia de la revolución francesa,quedaba convertido en un esclavo de la miseria,ahora,por obra y gracia de la revolución rusa,vendria a transfer-marse un esclavo del Estado soviético.

Tan despiadadamente trato al obrero el liberalismo francés como el igualitarismo ruso. Porque ambas teorías políticas, son modelos distintos, patrones diferentes, del mismo concepto de esclavitud. (1)

Ni el trabajo es mercancía que se compra, ni el trabajador es un instrumento estatal. El trabajo en la política de

(1) La sociedad mas completamente igualitaria seria un Estado constituido por esclavos, en el que todos los individuos fueran esclavos del Estado y nadie poseyera nada.

LA ECONOMIA DE LA PAZ. (pag. 145) K.E. Boulding.

nuestro Movimiento, según el Fuero del Trabajo, es la participación del hombre en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales según la personal vocación en orden al decoro y holgura de su vida y al mejor desarrollo de la economía nacional. Nuestro primer texto laboral, valora y exalta el trabajo, fecunda expresión del espíritu creador del hombre, protegiéndolo con la fuerza de la Ley, (1) en garantía de la libertad

(1) Si el Estado prohíbe el trabajo de los niños, defendiendo así su salud, ¿se atrevería nadie a afirmar que aquella sociedad ha dejado de ser libre? (pag. 11) EL PLAN ECONOMICO EN LA SOCIEDAD LIBRE. Higinio Paris Eguilaz. Madrid 1.947

profunda del hombre sin logomaquias liberales ni corsés de hierro estatales.

El Estado ni puede permanecer cruzado de brazos contemplando como discurren las relaciones de trabajo ni debe establecer un patrón rígido que ahogue la libertad humana.

Si el Estado tiene idea exacta de su misión política, debe intervenir en materia social para que en la nación reine la justicia. (1)

(1) La intervención del Estado en lo social se ha ido produciendo merced a la influencia cada vez creciente de tres

Independientemente de que el trabajo sea un deber social, lo cierto es que son muchos los hombres que han de vivir de

grupos de factores que, ordenados por la forma de ejercer esta influencia, podemos decir que son: caracter social, jurídico y económico, los cuales debidamente compenetrados, conducen a dar una significación moral y política a esta intervención en lo social, que es como su característica fundamental. (pag.20)

EL SALARIO MINIMO, Hector Maravall Casesnoves.

Ministerio de Trabajo. Instituto Nacional de Previsión.

Madrid 1.952.

la renta de su trabajo al hallarnos muy lejos de aquellos tiempos de los primeros pobladores que subsistian con frutos naturales (1). Es lógico que el Estado realice una po-

(1) Solo en una economía muy primitiva en la que el hombre se conforma con subsistir con los frutos naturales, se puede vivir sin trabajo, pero en cuanto se quiera superar ese nivel, la producción es un fenómeno anterior al consumo, y en las condiciones de la vida actual el hombre ha de crear los bienes para que sean consumidos. (pag. 22)

LOS SEGUROS SOCIALES Y LA ECONOMIA ESPAÑOLA.

Higinio Paris Eguilaz .Madrid 1.951.

-lítica tendiente a mejorar el nivel de vida de los que trabajan incrementando la producción y mejorando el nivel social de los trabajadores. Ambos objetivos son inseparables(1). Una política armonica de trabajo habrá de tener en cuenta tanto el factor social como el económico. Sin una fuerte economía es imposible lograr una avanzada política social,

(1) Yo no creo que sea necesario insistir más para demostrar la estrecha relación que existe entre la política social y la política de producción (pag.292)

TEORÍA DE LA POLÍTICA SOCIAL.

Manuel de Torres.

por lo que el Estado ha de considerar siempre los problemas de la Política laboral pesando en la balanza de lo justo las exigencias de la Economía y las aspiraciones de la inquietud Social.(1)

(1) Lo político, lo social y lo económico son fenómenos que marchan siempre en forma paralela, y si falta estabilidad en uno de ellos, fatalmente se provoca el desequilibrio en los otros en plazo mas o menos lejano.(pag.21).

EL MOMENTO ECONOMICO ACTUAL.

Higinio Paris Eguilaz. Madrid 1.948.

De este equilibrio surgirá el bienestar colectivo, pues inclinarse por un grupo es romper la estabilidad política en servicio de la demagogia o de la plutocracia, según hacia el platillo a que se inclinase la medida. (1)

(1) " No queremos una España dominada por un solo grupo, sea éste el que sea, se llame capitalista o proletario. Es preciso borrar, de una vez para siempre, los prejuicios de la lucha de clases" ha dicho el Caudillo.

" Hay en la cuestión que tratamos un error capital- dice el Papa en la RERUM NOVARUM-, y es el figurarse y pensar

La política de concordar lo diferente en el fenómeno social del trabajo, es ruta de armonía y el mejor camino para que sedimente esa paz que exige el bienestar colectivo.

que son unas clases de la sociedad por su naturaleza enemigas de las otras, como si a los ricos y a los proletarios les hubiera hecho la Naturaleza para estar peleando los unos con los otros en perpetua guerra". (pag.43)

EL PENSAMIENTO PONTIFICIO Y LA LEGISLACION SOCIAL ESPAÑOLA
Publicaciones españolas .Tercera edición. Madrid 1.950

LA ECONOMIA Y EL TRABAJO.

La multitud ha de trabajar para poder vivir. Mejorar las condiciones del trabajo (remuneraciones, permanencia, garantías en los despidos individuales o por crisis, seguridad e higiene, horario festiuidades, previsión y mutualismo) es contribuir al bienestar social colectivo.

Aun siendo esto así no puede el gobernante ignorar las posibilidades de la Economía nacional cuando va a legislar para el mundo del Trabajo. (1)

Si las mejoras sociales van mas allá de la capacidad de absorción económica de los patronos, puede ser provocada la quiebra de explotaciones e industrias, con ello daríamos en la fábula de la gallina que ponía los huevos de oro. Por

(1) En la medida en que el bienestar social es material y depende de la satisfacción de las necesidades primarias, los medios para conseguir aquel bienestar social tiene que ser necesariamente económicos. (pag. XIII)

Aguilar. S. A. De Ediciones. Madrid 1.949

TEORIA DE LA POLITICA SOCIAL.

Manuel de Torres.

el contrario, si la capacidad adquisitiva del trabajador es escasa y no se mueve el mercado por el infraconsumo de quienes viven de su reducida renta de trabajo, la falta de ventas puede provocar primero un almacenamiento y, después, una crisis económica. Este sería el cuento de aquel que se murió cuando aprendió a no comer.

Por tanto, el hecho económico ha de tenerse muy en cuenta por las autoridades económicas y sociales en el fluir constante de disposiciones legislativas a que se halla obligada la acción del Estado (1).

(1) Necessariamente il fatto económico forma un importante elemento del diritto (pag.20).Economia libera o programmata?. Corrado Petrone.Roma 1.950.

En primer termino es necesario que haya. En segundo lugar es preciso pensar en la distribución justa. Lo indudable es que el bienestar social no se consigue aumentando periódicamente sueldos y salarios sin ningún punto de referencia, porque lo que es cierto es que el aumento de dinero circulante, la inflación (1), no mejora el nivel de vida de los

(1) La inflación como proceso sistemático ascensional de los precios sería un fenómeno francamente favorable para el funcionamiento de la economía capitalista si no tuviera sus complicaciones sociales y su punto crítico para la propia organización económica.

" EL DINERO". Luis Olariaga. (pag. 146).
Colección Moneda y Crédito.
Madrid 1.957.

pueblos, ya suban los precios por el aumento de dinero ya el alza de precios obligue a aumentar el dinero. (1)

(1) Cuando un país se desarrolla un proceso de inflación, siempre se producen discusiones sobre las causas que han conducido a esa situación. Las discrepancias consisten en que para unos " el aumento de dinero provoca el alza de precios", mientras que para otros " el alza de precios conduce al aumento de dinero". (pag. 102)

EL PLAN ECONOMICO EN LA SOCIEDAD LIBRE.

Higinio Paris Eguilaz, Madrid 1.947.

La última relación entre precios y salarios hay que fijarla, para cada periodo, como fruto de temporada, de acuerdo siempre con los objetivos sociales de la política laboral, pero sin olvidar nunca si estas metas de cobertura las puede soportar el momento económico que entre en juego. Si el instante es económicamente favorable el objetivo puede cubrirse lo mismo rebajando precios, manteniendo constantes sueldos o salarios, que aumentando estos, manteniendo fijos los precios. (1)

(1) Si el objetivo consiste en aumentar el nivel de consu-

Las medidas sociales nacidas de la pasión irresponsable acaban por perjudicar a los propios trabajadores por cuenta ajena si ciegan el motor que impulsa a la Econo-

-mo o el poder adquisitivo de los obreros o de los pobres, el objetivo se consigue igual por una reducción en un 20% de los precios, manteniendo constantes las rentas o los salarios, que con un aumento del 20% en éstos, si los precios permanecen constantes. (pag.265)

TEORIA DE LA POLITICA SOCIAL.

Manuel de Torres.

-ma:el estímulo de los capitanes de empresa y la colaboración del capital.

Es cierto que la mejor política social es aquella que se enfrenta valiente y revolucionariamente con el problema de la redistribución de la renta. Y ¿que es la renta? La Renta (1) de una nación la componen estos elementos:

(1) Renta total=beneficios de los empresarios+ salarios de los trabajadores+ intereses de los capitalistas.(pag.41)

TEORIA DE LA POLITICA SOCIAL.

Manuel de Torres.

beneficios de los empresarios, salarios de los trabajadores e intereses de capitales. Si esta renta total se socializa, es decir, se reduce igualitariamente el interés del empresario y del titular de capital, equiparando sus beneficios al del jornal de un obrero, cegaríamos las fuentes mismas de riqueza y esa redistribución igualitaria no sería, en hecho de verdad, otra cosa que un estado tan triste como innoble de todos los hombres sin distinción alguna. Persegamos el beneficio abusivo y el enriquecimiento injusto. Demos acceso, por vía de capacitación, hacia el mando económico a los hombres de modesta condición, pero no fije-

-mos techo a la ilusión de quien aspire a poner en acción sus facultades para, por el camino de la licitud y el trabajo, poseer bienes y espiritualizar su vida y la de sus semejantes(1).

(1) El poder de un multimillonario que puede ser mi vecino y quizá mi patrono, tiene sobre mí, no es mucho menor que el que poseería el mas pequeño funcionario que maneja el poder coercitivo del Estado, y a cuya discreción estaria como he de vivir y trabajar?. ¿Quién negará que un mundo donde los ricos son poderosos es, sin embargo, mejor que aquel donde solamente puede adquirir riquezas el que ya es poderoso?. (pag.108)

Friedrich A.Hayek.

Camino de servidumbre.

El Estado por motivos de bienestar moral debe reprimir cuantos beneficios no tenga un fundamento lícito. Pero si los beneficios lícitos de la empresa son cuantiosos debe adoptarse aquellas medidas que tengan como finalidad un mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores que laboran en la zona próspera de la industria boyante. Tal medida de mejora a favor de los obreros deberá dictarse tomando como punto de referencia la situación económica en el momento en que la medida se dicta. Por ejemplo supongamos que los mercados se hallan desanimados por que el precio de venta resulta alto para la capacidad adqui-

-sitiva de los trabajadores, elevación que se halla motivada por el precio de producción. En este instante una acer—
tada discriminación de precios y salarios aconseja acercar los jornales a los precios para enjugar la posible crisis que pueda ocasionarse. Por tanto, en todo momento la mejora social debe tener en cuenta la situación económica. Por el contrario, supongamos que el momento económico de la mejora social ha sido mal elegido y que los precios aumentan hasta rebasar la proporción de la mejora laboral porque la demanda de artículos era superior a las existencias. En este caso se ha logrado un bienestar momentáneo pero de escasa

duración. Esto demuestra que la mejora laboral ha de tener en cuenta la repercusión de los dos efectos que son patrimonio de la técnica económica: el efecto impacto (mejora inmediata por la subida de salarios) y el duradero (persistencia de esta mejora, si se mantiene el mundo de los precios al mismo nivel. (1))

(1) En toda medida de política social-y, en general, de cualquier política económica-deben distinguirse dos clases de efectos: el primario, o de impacto, y el secundario, o duradero. El efecto impacto es la consecuencia inmediata

Con subir por subir los jornales nada se adelanta si

de la propia medida, Los efectos secundarios, inducidos o duraderos, son los provocados por el cambio de conducta de los individuos, como consecuencia o con ocasión del efecto impacto. (pag.20).

Considerando, pues, el supremo principio de adecuación de los medios a los fines, a través de la distinción hecha entre efectos primarios y secundarios, podemos reformarlo con las siguientes palabras:

Un medio o medida de la política social es adecuado pa-

inmediatamente despues suben los precios en la misma o mayor proporción. La eficacia de la medida estriba en lograr que los efectos impacto, y duradero sean, de verdad, una mejora para quienes viven de la renta de trabajo. Ello quiere decir la íntima relación que siempre ha de existir entre

-ra la consecución del fin que persigue cuando la resultante de los efectos impacto y duradero es adecuada para su consecución. (pag. 21)

TEORIA DE LA POLITICA SOCIAL.

Manuel de Torres.

el Trabajo y la Economía.

El fenómeno económico no puede ser descuidado en ninguna de sus complejidades. Si a lo que ha de atenderse de modo fundamental, es a perseguir obsesivamente elevar el nivel de vida será preciso tener en cuenta los varios factores con que hay que contar en un ciclo de tiempo con arreglo a un plan. Será necesario tener presente el aumento de población, emigración de los excedentes, relaciones económicas internacionales para exportar sobrantes e importar artículos que no se producen en el ámbito nacional que unido al fomento de la productividad serán auténticos coad-

-yuvantes, para que se fortalezca la economía como base indispensable para que ascienda el nivel de vida, con las mejoras que para tal finalidad se dicten. (1)

(1) Es fundamental tener en cuenta la dinámica demográfica.

Este autor preve que España en el año 2.100, alcanzará la cifra de 45 millones de habitantes. (pag.19)

ESPAÑA EN LA ECONOMIA MUNDIAL.

Higinio Paris Eguilaz.

Madrid 1.947

Solo tres posibilidades se ofrecen para solucionar el pro-

Teoría que hay que relacionar con las posibilidades

-blema que crea el aumento de población, y son: la emigración de los excedentes de natalidad, una intensificación de las relaciones económicas con el exterior, que permita obtener por vía de cambio los bienes económicos necesarios en cantidad suficiente, o una política nacional de desarrollo de planes económicos, para la utilización con la máxima eficacia de todos los recursos disponibles, tanto en lo que se refiere a la tierra como a la mano de obra y al equipo capital. (pagina.24) Del mismo autor.

reales de cada caso porque las ideas habrán de estar siempre de acuerdo con la realidad. Por ejemplo a nadie se le ocurrirá fomentar la emigración de obreros cualificados si nuestra industria acusa deficit de especialistas. En cuanto a la exportación no habrá posibilidad, de momento, de exportar más artículos que aquellos que se producen en Levante. (1)

(1) La mayor parte de las posibilidades de aumentar nuestras exportaciones descansan sobre los productos agrícolas del litoral levantino, tales como naranjas, limones, cebollas, tomates, almendras, avellanas, uva de Almería, etc., y en el de-

Lo que queremos afirmar es que las ideas económicas y las realidades concretas con que contamos son los factores que nos conducen a la conclusión de que conocidos ambos por los ciudadanos responsables les lleve su publicidad al convencimiento de que es necesario poner en acción todos los

-sarrollo de las industrias de conservas derivadas de dichos productos.(pag.198)

EL PLAN ECONOMICO EN LA SOCIEDAD LIBRE.

Higinio Paris Eguilas.

Madrid 1.947

recursos disponibles para elevar la Renta primero, antes de redistribuirla. Aumentemos los servicios y los bienes de consumo y pensemos despues en una equitativa participación de todos aquellos que al cooperar en el aumento de la renta han incrementado la riqueza creadora.(1)

(1) La renta nacional es la cifra que expresa la corriente de bienes de consumo y servicios "producidos y dispuestos para el consumo", independientemente de que despues una fracción mayor o menor se venda al exterior y que esa venta se refleje en un volumen equivalente de importaciones obtenido por via de cambio, o en un saldo positivo de oro o divisas.(pag.25)

EL PLAN ECONOMICO EN LA SOCIEDAD LIBRE.

Higinio Paris Eguilaz. Madrid 1.947

La meta clave es que se eleve la Renta en todas sus manifestaciones, de cuyo beneficio real no puede quedar excluido el salario como verdadera renta del hombre en cuanto trabajador. (1) Con esto queremos decir que cuando nos

(1) El salario es la renta del hombre en cuanto trabajador. Es, por consiguiente, la remuneración de aquella prestación que está ligada de modo indisoluble con la vida y la persona del individuo. (pag. 281)

PRINCIPIOS DE TEORIA ECONOMICA.

Heinrich Freiherr von Stackelberg.

Instituto de Estudios Politicos, Madrid 1.946

referinos a la Renta no es exclusivamente a la del capital, sino tambien a la del trabajo. El derecho de la renta de trabajo es tan acusado porque es el efecto de ese capital inalienable de la mente y del cuerpo, como dice Boulding. (1)

(1) Toda renta se deriva de la propiedad. A primera vista podría parecer que la renta del trabajo (jornales y sueldos) no procede de aquella. Sin embargo, lo cierto es que percibimos sueldos y jornales a causa de que tenemos la propiedad de nuestras mentes y de nuestros cuerpos. (pag. 142)

LA ECONOMIA DE LA PAZ.

Y no menos interesante es esta otra cita:

Rendir mas y mejor es el objetivo. Y por encima de todo, de las máquinas mas perfectas, de las tierras mas feraces y de la ganaderia mas selecta, nada se conseguirá si la masa humana permanece improductiva, porque el factor

K.E. Boulding.

Hemos de distinguir entre capital inalienable -del que quizá el único ejemplo lo constituyen nuestros cuerpos y nuestras inteligencias- y el capital transferible, cuya propiedad puede transferirse de uno a otro individuo, en el que figura incluida la casi totalidad del capital material. (pag. 144)

humano es el elemento determinante. El ser racional es en última instancia quien ha de rendir más y mejor, porque el hombre es el sistema. (1)

(1) Cuando consideramos la totalidad del mundo, aparece absolutamente claro que el problema de la productividad—es decir, del progreso económico—es en realidad el más importante. La pobreza oscura en que se debate la mitad o las tres cuartas partes de la población del mundo no es consecuencia primaria de la explotación, ni de la mala distribución de la renta, ni de la falta de poder adquisitivo, sino

No nos atormentemos buscando soluciones intrincadas a la carestia de la vida.Ganemos la batalla de la abundancia.Y con ello derrotaremos el enemigo común:los altos precios.(1)

de la extrema improductividad de la masa del trabajo humano.(pag.140)

LA ECONOMIA DE LA PAZ.

K.E.Boulding.

Revista de Occidente Madrid

(1) Los altos precios se evitan con la abundancia.(pag260)

TEORIA DE LA POLITICA SOCIAL.

Manuel de Torres.

El milagro de los peces y los panes no es una facultad humana. Para aumentar la renta de trabajo, la técnica económica nos marca los caminos. O es a costa de reducir el interés del capital con el peligro evidente de frenar el estímulo, o a costa de los impuestos, restando al Estado ingresos para sus atenciones nacionales, o a costa de disminuir las cargas sociales en detrimento de la seguridad social, o a costa de aumentar el rendimiento obrero con mejoras técnicas y sistema de incentivo. (1)

(1) Siempre que no se modifiquen los precios de venta de

Premiar el rendimiento del trabajador sin prolongar sus

los productos y servicios, el empresario sólo podrá aumentar los salarios nominales con aumento simultáneo de los salarios reales cuando se den una o varias de estas tres circunstancias:

- 1) Disminución del tipo de interés.**
- 2) Disminución de los impuestos y cargas sociales.**
- 3) Aumento del rendimiento obrero por mejoras técnicas, racionalización en los métodos de trabajo o prolongación de la jornada. (pag.132)**

EL PLAN ECONOMICO EN LA SOCIEDAD LIBRE.

Higinio Paris Eguilaz. Madrid 1.947

horas de encierro y sin agotar sus facultades, es la palanca del bienestar social que ha de ser movida en primer término por el capitán de empresa. Esta es la más importante iniciativa (1) que, puesta en marcha, puede revolucionar la

(1) Con lo primero que tenemos que contar para todo trabajador con incentivo es con el decidido deseo de ser implantado por el empresario privado dice el italiano Graziadei. Este autor consagra un capítulo de su libro a "la produttività del lavoro ed il livello dei salari" (pag. 53 y siguiente). En él centra el problema afirmando: "nel contratto di lavoro, quello che pre-

vida toda dando acceso a los trabajadores al nivel de vida humano que exige la inquietud espiritual de un sincero amor al prójimo.

-vale é pur sempre il criterio dell' "imprenditori". Il salario e l' interesse nell' equilibrio económico.

Edizioni dell' ateneo. Antonio Graziadei. Roma 1.949

LA SOCIOLOGIA Y EL TRABAJO.

Siendo el Contrato de trabajo una institución social está dentro del cauce de la sociología, e implicado en la afluencia de cuantos ríos acrecentan el gran caudal sociológico. Pues la Política social no puede considerarse como islote solitario que viva en espléndido aislamiento. (1)

(1) Es posible que los puros cultivadores de la política social determinen casos en que la política social es quí-

Que el Contrato de trabajo se halle implicado en el movimiento social humano no es descubrir una novedad. Si en el Contrato de trabajo se estudian desde el concepto y naturaleza jurídica hasta su extinción, es en orden al ser humano en quien concurre la condición de trabajador por cuenta ajena, que como ser humano se halla en relación con el orden social que le circunda, porque el hombre por natu-

-micamente pura, sin mezcla de elementos económicos. (pag. XIV)

TEORIA DE LA POLITICA SOCIAL.

Manuel de Torres.

-rales es un animal social.(1)

Aun cuando el Contrato de trabajo por ser una institución de la Política social y precisamente por eso, extien-

(1) El hombre es por naturaleza un animal social, y que el insocial por naturaleza y no por azar o es mal hombre o mas que hombre, como aquel a quien Homero increpa:

"sin tribu, sin ley, sin hogar" (pag.4)

ARISTOLES, POLITICA.

Edición bilingüe y traducción por Julian Marias y Maria Araujo

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS, Madrid 1.951.

-da sus ramas de influencia a otras actividades por la relación de interdependencia que con ellas tiene (1). Por e-

(1) Muy espinosos e intrincados son los problemas de la política social, porque esta no es como un compartimento estanco de la actividad del Estado, sino como el punto más neurálgico y sensible de un organismo vivo. Como en el sistema nervioso, en la política social repercuten todos los estímulos externos y todas las reacciones interiores. (pag. 30)

TEORIA DE LA POLITICA SOCIAL.

Manuel de Torres.

-jemplo una acertada Política de salarios no ha de buscar solamente la permanencia en el empleo, las garantías del despido, fijación del salario mínimo complementado por el portillo abierto del devengo convenido o las prestaciones calculadas para los momentos de infortunio, sino que habrá de tenerse en cuenta la estadística demográfica (1) con su

(1) La población española se eleva en unos 250.000 habitantes cada año, lo cual representa un aumento en la demanda de artículos alimenticios y productos de toda clase. (pag.191)

crecimiento de población, el coste de vida, el poder de compra de la masa asalariada que trabaje y el censo de la que se encuentra en paro. (1)

(1) El volumen total de salarios reales se obtiene relacionando la cantidad que representa la nómina total de salarios del país con el índice de coste de vida.

Los movimientos del índice del total de salarios reales nos miden el poder de compra del total de obreros con trabajo, y si además se tiene en cuenta la cantidad que representan los subsidios percibidos por distintos conceptos (pa-

Y, ademas, deberá meditar sobre el sistema de retribuir el trabajo en proporción al rendimiento, lo cual permitirá que cada uno cobre conforme a su esfuerzo. Así se saturaran

- ro, subsidio familiar, subsidio de vejez, invalidez, etc.) dispondremos de un indice que nos medirá el poder de compra de toda la población asalariada, tanto en los obreros con trabajo como de los que estan en paro. (pag. 130)

EL PLAN ECONOMICO EN LA SOCIEDAD LIBRE.

Higinio Paris Eguilaz.

Madrid 1.947.

los mercados de productos, aumentando, en definitiva el nivel de vida. Ganar de acuerdo con el rendimiento es una norma Evangelica de proporción (1).

Una renta proporcional al trabajo es el camino mas recto de la justicia social. A cada cual según su rendimiento (se-

(1) GANARAS EL PAN CON EL SUDOR DE TU FRENTE, estableció, en forma explícita, una ley de proporción entre el volumen del esfuerzo y la cantidad de pan obtenida. (pag. 297)

-larie proporcional), a cada cual según sus necesidades familiares (subsidio familiar y plus familiar), a cada cual según el motivo por el que se interrumpe su ganancia (seguridad social), es el tripode en el que hemos de apuntalar la vida del trabajador.

Todo el problema del salario con incentivo es punto fundamental de la sociología. Hoy tenemos los sistemas Ford, Taylor, Emerson, Santt, Bedeaux, Halsey y Rowan, entre otros, concebidos para suplementar los salarios sacando al trabajador de la inercia de un jornal igualitario para despertar en él la pasión de hacer, de crear. Con ello no solamente au-

-menta la productividad, sino que se interesa en la empresa al obrero. Y desde el punto de vista individual se le da la nueva idea de que trabaja para sí, con lo que se introduce, en el tradicional contrato de trabajo por cuenta ajena, elementos del trabajo por cuenta propia.

Entre los sistemas de retribución laboral, aparecidos en los últimos tiempos está el del sociológico práctico Eugene Schueller, cuya fórmula funciona actualmente en más de dos mil empresas (por cierto una de ellas española), en su libro "VERS UNE ECONOMIE PROPORTIONNELLE", consigue un aumento del coeficiente retributivo, distribuyendo entre los trabaja-

-dores un porcentaje del cociente de dividir la masa de salarios por la cifra de ventas. Antecedentes contractuales de esta modalidad los tenemos en España en el Contrato de aparcería, como en los trabajos de huerta (regadio), el cultivo del tomate "a la parte", vigente en las provincias de Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife o en el cultivo de trigo o cebada (secano) , que es el caso del Contrato denominado "pegujar". Otro antecedente es el del Contrato de la pesca a la parte o el caso de la participación en los fletes de las compañías navieras con la remuneración que por "sobordo" percibe la tripulación del buque en nuestra Marina Mercante.

Como estamos viviendo el momento económico-social de la productividad, todo aquello que tienda a formar una corriente de doctrina para llegar sobre seguro a tal meta, es contribuir a este esfuerzo colectivo.

Mientras Lord Beveridge, defiende la financiación por el Estado de los grandes trabajos y de la seguridad social, M. Schueller por el contrario, defiende un sistema en el que se afirma con fe inquebrantable en la iniciativa privada. Quizá nosotros, por lo que tiene de exaltación del ser humano, estamos más cerca de este último criterio que del primero. Y es que en el estímulo y diligencia privados se ha-

(90)

-lla la auténtica fuente de riqueza, por tanto cuando el sistema jerarquice el premio en orden a la labor realizada, iremos por buen camino. Frente a la igualdad colectivista cuyo final nos puede conducir a medir por el mismo rasero la torpeza y la inteligencia, al hábil y al tosco, al laborioso y al negligente, al activo y al apático.

Por esto el esfuerzo de M. Schueller queriendo transformar el jornal fijo en remuneración proporcional, es un afán digno de aplauso.

Un crecimiento de los salarios sin el aumento paralelo de la producción, sería impotente para crear un nuevo poder de com-

-pra. Porque un aumento de los salarios no otorga por sí sólo un plus a los trabajadores, si esto no va acompañado del plus de la producción. La idea de la economía proporcional defendida por Schueller es pagar el doble si se produce el doble, siempre que el aumento de la producción no provenga exclusivamente del rendimiento del capital pues el salario proporcional del trabajador debe aumentar cuando la producción se eleva gracias a su mayor cuidado y diligencia, preparación e interés en ahorrar movimientos repetidos e inútiles, cuidado que conducirá a un mayor rendimiento, cuya mayor producción tiene que desembocar en un mejor salario como premio de incentivo. Si el salario proporcional

funciona con dinamismo es un camino para entrever la posibilidad del "pleno empleo".

Partamos siempre del supuesto de que la producción es nuestra sola riqueza. Con esta premisa entenderemos con claridad los tres ciclos de producción, distribución y consumo. Pues si el consumo exige una distribución justa, una organización jurídica del reparto que arranque de las vísceras de la moral cristiana, no es menos cierto que para dar cuerpo y realidad a esta distribución es necesario que haya una buena producción racional. Tal vez el coadyuvante de esta producción racional no sea el antiguo concepto del es-

-lario sobre el "mínimo vital" sino la remuneración proporcional concebida, con un cierto empirismo como retribución justa al esfuerzo realizado a través de la elaboración de tarifas de estudio minucioso en cuanto a tiempos de producción, observando tarea por tarea y hasta gesto por gesto.

Examen que conduce a conocer con precisión el tiempo indispensable para hacer una operación determinada, estableciendo las primas en función de los tiempos económicos.

Esto nos lleva a pensar en la necesidad de intervenir al trabajador (he aquí una de las justificaciones de los Jurados de Empresa), en los resultados de la producción, lo cual

entendemos, en este sentido, justo y necesario. "Bonne entente" indispensable para interesar a los obreros en la marcha de la producción, creando el estado de espíritu preciso de inteligencia con sus patronos, para que la armonía presida las relaciones laborales.

Claro está que siempre existieran comentaristas alicortos que afirmen que las primeras materias necesarias a la fabricación de numerosos productos no las poseemos en cantidades ilimitadas, con lo cual las elucubraciones de la productividad tiene un límite. Pero esto sería verdadero si todas las riquezas del mundo fueran conocidas y estuviesen en cur-

-so de explotación. Pero lo cierto es que hay inmensos recursos todavía totalmente vírgenes. Pensemos a título de ejemplo, en el aluminio, materias plásticas, celulosa...

Ahora bien si se acepta la modalidad retributiva del salario proporcional, debe hacerse con todas sus consecuencias. El salario proporcional significa una participación en la actividad del negocio, pero ha de ser variable según los acontecimientos. Por ejemplo el trabajador puede, durante un mes, obtener un rendimiento del 30% en más de su salario mínimo, Durante el mismo periodo siguiente puede llegar al 50%, pero esto no evita el que pueda descender a cero, para

mas tarde remontarse otra vez al 30%. Y así sucesivamente. Pues el trabajador debe darse cuenta de que no se trata de un aumento permanente, de un salario fijo. Sino de una participación en la vida de la empresa, que variará, conforme las circunstancias del mercado.

El temor de las empresas a hacer elevaciones de salarios que puedan convertirse en monolíticas nóminas fijas, estriba en no saber si siempre la partida contable de mano de obra podrá ser mantenida. Cuando se busque un sistema mas elástico, aquel temor desaparecera evitando, en muchas ocasiones quiebras y despidos, en beneficio, en definitiva del asalariado. De otro lado cambiará la ideosincrasia del tre-

-bajador al responsabilizarse con su empresa, haciéndose solidario de su desenvolvimiento. Ese día será aquel en el cual el obrero comprenda que el salario no depende de la buena voluntad de su patrón, sino en general de la producción y en particular de las primas colectivas e individuales con que se recompense al grupo y al individuo según el rendimiento.

Si se produce más, pero no se gana más, puede llegarse al hecho cierto de un no-consumo, a causa de los stocks, pudiendo este no-consumo acelerar la crisis de desequilibrio. Pero, si a causa de la mayor producción se gana más, el poder de compra del trabajador aumenta y con ello mueve el mercado.

En una palabra, frente al aumento periódico de jornales hay que actualizar el salario en relación con estos nuevos puntos de referencia: la productividad y el rendimiento.

El salario proporcional puede ser un nuevo enfoque para combatir la denominación esclavista de asalariado, puesto que con él llegará a modificarse el fondo mismo de esta situación, haciendo del trabajador un interesado en la empresa, mas que un vendedor de la mercancía de su trabajo, pudiendo ascender el jornal al concepto de coparticipación, consiguiendo de cada empresa una verdadera comunidad de intereses entre todos los que en ella colaboran.

Esta sí que sería una revolución espiritual al cambiar la mentalidad del trabajador. Transformaríamos la subsistencia gris del jornalero, por el afán del creador de riqueza impulsado por la inquietud del riesgo, buscándole un nuevo sentido a su vida, una preocupación por la productividad, por la velocidad de la máquina, por la cualidad y rapidez de las operaciones, por los rendimientos del capital y del trabajo, por el cuidado de la clientela. En una palabra, por la marcha general de la empresa a la que se halla ligado por su trabajo. Si toda gran obra de arte, de filosofía o de ciencia pura está basada en el equilibrio ¿ por qué este senti-

-do no ha de penetrar en la Política social? ¿Y por qué no propagar esta idea del equilibrio entre los trabajadores mostrándoles el espectáculo completo de todos y cada uno de los elementos de la empresa? Creemos este ambiente de comunidad, haciendo partícipe al trabajador en la empresa y habremos acercado las distancias inveteradas por el largo abuso capitalista. Estas son las baterías para disparar contra la lucha de clases y ganar la paz social, reduciendo a la impotencia el círculo vicioso e infernal de alza de salario, subida de precios, aumento de jornales elevación de precios...

Vencamos a la Economía banderiza de grupos irreconciliables con la Economía de comunidad. Y puede que un buen arma secreta sea el nuevo salario convertido en renta proporcional del trabajo.

La voz de los Pontífices no se ha cansado de repetir que el salario ha de ser suficiente y apropiado al rendimiento del trabajo (1).

(1) Quede, pues, sentado lo que es ya doctrina pontificia y corriente: que el salario del obrero ha de ser suficiente para la sustentación suya y de su familia (media) y a-

Esta es la idea pero los caminos científicos pueden ser otros. Sin aspirar a hacer una exposición exhaustiva de las técnicas sociales, otra orientación pudiera ser la de influir en los precios de artículos vitales de tal modo que pudiera garantizarse a la clase modesta la habitación, el vestido y los artículos de primera necesidad a precios

-propiado al rendimiento del trabajador. (pag.150)

MORAL PROFESIONAL ECONOMICA.

Joaquín Aspiazu S.J.

Razón y Fe. S.A. Madrid 1.942

asequibles. Pues lo mismo da hacer aumentos de salarios discriminados en relación con los precios, que lograr la baja de estos para que los salarios congelados tengan un mayor valor adquisitivo.(1)

(1) El ideal no es que el obrero gane cada vez más, sino que la vida cueste cada vez menos, es decir que lo que gana tenga cada vez mayor capacidad de adquisición. (pag.256)

CAPITALISMO, COMUNISMO, CRISTIANISMO.

José Luis de Arrese.

Ediciones Radar. Madrid 1.947.

Esto es mas dificil, pero tal vez mas justo. Porque si solo pensamos en los salarios de los trabajadores ¿ por qué no extender nuestras meditaciones hacia los empleados modestos o viudas y huérfanos de la clase media con rentas y pensiones escasas?.

Porque ni siquiera la participación en beneficios, hecha de modo puritano, entre los trabajadores de las empresas de balances felices, puede, en el fondo, ser un hecho moralmente justo. No vayamos al querer borrar la lucha de clases, levantar nuevas contiendas entre los hombres de la misma clase.

Si el bienestar de una empresa se debe al monopolio sin competencia, a los privilegios de importación de maquinaria, o a las atenciones preferentes del crédito a largo plazo e interés barato ¿puede sostenerse que dichos beneficios empresarios porque se repartan entre los trabajadores de una industria son lícitos?. Cuando un estado de privilegio obliga al consumidor a pasar por las horcas caudinas del precio prefijado, ¿no es esto un caso de enriquecimiento injusto?. Lo lógico, para estos supuestos consistiría en que por el tributo proporcional y progresivo, tales beneficios volvieran a la comunidad de la que han salido. Una política de

tributación acertada lograria hacer participe a la nación toda de los beneficios conseguidos, los que, aun suponiendo que se obtengan por un normal desenvolvimiento, se deben al historico momento vivido, al regimen político, a la cultura, al aire, al agua, al sol, al carbon, al petroleo, a la energia eléctrica... que facilitan la transformación de los productos en nuevos objetos.

Si parte del importe de los ingresos que tuviera el Estado por los impuestos de estos beneficios fueran destinados a bonificar viviendas baratas en cantidad suficiente y a primar artículos de uso y consumo populares, seria un

modo de tutelar a todos los ciudadanos económicamente debiles. Instrumento pudieran ser los economatos para seres con ingresos modestos, abastecidos de calzado y vestido indispensables, en los que se suministrasen, a la vez articulos de primera necesidad como aceite, azúcar, arroz, patatas...

Si la Patria es de todos el Pan nuestro de cada día debe de llegar hasta el mas anónimo ciudadano, a través de una verdadera justicia distributiva. La mejor naturaleza jurídica del sistema que logre esta exigencia social, habrá hecho el mas alto servicio a la Justicia, Esta es la gran inquietud de nuestro Estado, que en su victorioso

-108-

triunfo enarboló la bandera querida y no arriada de la Patria el Pan y la Justicia.

LA EMPRESA Y EL TRABAJO.

La empresa se halla constituida por el capital, la técnica y la mano de obra. Y todos estos elementos entran en escena bajo la batuta de la dirección.

Si analizamos con detenimiento la naturaleza constitutiva de los elementos de la empresa, llegaremos a la conclusión de que, al final, todo es trabajo. Unas veces trabajo vivo. Otras acumulado. Porque tan trabajador es el patrón de la pequeña fontanería que elabora al igual que cual-

-quiera de sus operarios; como el director de una importante industria siderurgica con su acuciante trabajo de resolver y decidir en cada minuto con la inquietud del riesgo. Tan trabajador es el gerente de una gran empresa financiera, como el pequeño propietario agrícola que dedicado a las faenas del campo toma, en la época de siega, unos mozos para que le ayuden. En el fondo dirigentes de trabajo y dirigidos, todos son trabajadores. Aun cuando desde un punto de vista jurídico-social sea indispensable hacer la distinción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores por cuenta ajena.

Partamos del supuesto de que el director, el gerente, el técnico, el administrativo, el obrero cualificado, el peon sin especializar o el subalterno, todos, en este concepto genérico, son trabajadores. Pero no olvidemos que el capital es un instrumento indispensable de la empresa. Y habrá quien se pregunte ¿el capital es también trabajo?. Desde luego: trabajo acumulado.

Desde el primer grito de rebeldía individual con que el primer hombre se liberó del rebaño humano diciendo ¡esta tierra es mía! convirtiendo con su trabajo tal trozo de la tierra de infecundo en férax, hasta quien monta hoy una in-

industria con el importe del billete premiado en la lotería nacional, no hay duda alguna que este capital no es otra cosa que trabajo acumulado. En el primer supuesto, la relación del esfuerzo (defensa de lo acotado y tareas para que produzca la parcela) se ve mas claro. En el segundo, el azar del número premiado es una transmisión de pequeños esfuerzos, a través del ahorro, transferidos de golpe al favorecido por la suerte del número premiado.

La empresa toda, por tanto es trabajo, en sus distintas manifestaciones bajo la batuta experta de quien la dirige.

Esta definición abarca desde la rudimentaria empresa

agrícola, hasta la gran industria pesada. Porque la idea de empresa es la misma cualquiera que sea su dimensión.

No se quiere decir con esto que cualquier trabajador es empresario. Decimos solamente que el empresario es un trabajador, como el general es un soldado, aun cuando cualquier soldado pueda llevar en su mochila el bastón de mariscal.

El empresario es un trabajador "sui generis" porque no tiene retribución fija ni la continuidad y seguridad del trabajador por cuenta ajena. El empresario ganará o perderá si acierta o se equivoca. Y en esta alternativa de la

riqueza o de la ruina gira la vida de trabajo.(1)

Nos referimos claro está, al empresario consciente, creador de riqueza y responsable, no al especulador y menos al ejemplar de picaresca que en momentos de desequilibrio económico surge por doquier, ni queremos referirnos tampoco

(1) El empresario, responsable económico de la producción, si se equivoca, puede arruinarse; luego hay que concederle la alternativa de que si acierta puede enriquecerse. (pag. 199)

TEORIA DE LA POLITICA SOCIAL.

Manuel de Torres.

al inexperto espontaneo.(1)

Tal vez esta conquista de la empresa por el trabajo se deba a que se halla muy atras la época de los economistas

(1) En una economía estabilizada sólo pueden dedicarse a la profesión de empresarios, en sus múltiples y variadas formas, los que realmente tienen capacidad, experiencia y facultades para ello. (pag.20)

EL MOMENTO ECONOMICO ACTUAL.

Higinio Paris Eguilaz.

Madrid 1.948.

que consideraban el trabajo como una mercancía. Recordemos la vieja teoría de Ricardo, hoy superada, del precio de trabajo como un precio cualquiera.

En nuestro Fuero del Trabajo se espiritualiza este concepto "por ser esencialmente personal y humano, el trabajo no puede reducirse a un concepto material de mercancía, ni ser objeto de transacción incompatible con la dignidad personal de quien lo preste".

Quizá este camino de espiritualización y hermandad de los trabajadores en la común tarea, sea la ruta de salida que tiene el trasnochado régimen capitalista.

Por que a más de lo que ha llegado el supercapitalismo en Rusia, a más allá no podrá llegar nación alguna. El Jefe del Estado soviético es el único Presidente del único Consejo de Administración que hay en Rusia. A mayor concentración inmobiliaria industrial y comercial, no pudo llegar hasta ahora, el capitalismo histórico.

A esto ha conducido el viejo concepto de empresa basado en el liberalismo mercantil.

Ante la catástrofe del resultado hay que romper con la tradición de este concepto que nos condujo a tan diabólicos efectos y crear la nueva idea que espiritualice la

vida de la empresa, humanice su concepto, desmaterializandola del mero sentido de instrumento para aumentar riqueza, buscando, por el contrario en la clave de armonia el nuevo lienzo en que plasmar el principio moderno de empresa, como ente responsable que enlace a todos aquellos que en el seno de la misma trabajen en solidaria mision y en comunidad laboral.

Si a ello llegamos, tal vez esa sea unas de las metas revolucionarias mas acusadas de nuestro Movimiento.(1)

(1) La empresa que avance creando riqueza nacional y cu-

-briendo las necesidades sociales de sus componentes, que aglutine a patronos, técnicos, administrativos, subalternos y obreros llegará a forjar LA UNIDAD EN EL AVANCE ECONOMICO-SOCIAL PARA INTEGRAR A SUS PRODUCTORES EN UNA COMUNIDAD DE TRABAJO.

Ese día la poesía que construye se habrá hecho realidad y la bandera de nuestra Revolución nacional ondeará triunfante sobre el materialismo derrotado.

Joaquín Reguera Sevilla. "PRODUCTIVIDAD" (pag.10)

Boletín de información de la Comisión Nacional de Productividad Industrial. Junio 1.953.

LA TECNICA Y EL TRABAJO.

Demasiado lejos nos llevaria el estudio de la técnica a través de los tiempos influyendo en la vida económica, social y hasta política de las naciones.

Mencionemos, de pasada, los inventos textiles ingleses que dan lugar al nacimiento de un gran avance industrial. O la aparición del vapor como fuerza motriz.

Y si la energía eléctrica fué el invento que revolucionó el mundo ilimitado de la transformación de riqueza ¿que

no hará en el mañana la fuerza atómica?.

Estar al tanto de los progresos de la técnica es una necesidad nacional. El introducirlos o no en los procesos de fabricación y en la industria toda, es algo así como afirmarse en marcha a la hora del mundo o pararse, para contemplar como avansan otros países. (1)

(1) Pues es solo el retraso en incorporar la técnica a los procesos de la producción lo que ha dado lugar a nuestro rezagamiento material. (pag. 15)

EL MAÑANA ECONOMICO DE ESPAÑA.

Antonio Robert. Espasa Calpe S.A. 1.947

En la producción el factor básico es el ser humano, porque el hombre es el sistema. Pero poco puede conseguir el hombre si carece de elementos materiales para dar corporeidad a sus inquietudes. Materias primas y energía (la hulla blanca de los tiempos modernos) son las dos columnas de la producción, sobre todo la energía. (1)

(1) La economía se basa en tres elementos: el hombre, las materias primas y la energía. Comparando la actualidad con tiempos pasados, observamos, que la energía ocupa un puesto cada vez mas decisivo en la vida económica. (pag.19)

He aquí la preocupación de todas las naciones, para multiplicar la energía aplicando la técnica a la utilización de los saltos de agua que multipliquen la fuerza motriz. El río lleva en su seno una fuente de riqueza inagotable con menos límites que las minas del subsuelo.

La técnica aplicada a los procedimientos mecánicos, a la transformación de la materia prima (pensemos en el pa-

INTRODUCCION A LA DOCTRINA DE LA TECNICA.

F. Goldis.

Madrid, 1949.

-norama sin fin de la industria química) o a la utilización de la energía, tiene su repercusión inmediata no solo en el problema social de mejoramiento del nivel de vida sino también en la humanización del esfuerzo obrero, sustituyendo el desgaste inútil del músculo por la acción mecanizada.

Las conquistas de la técnica son conquistas de la civilización. Es el predominio del ser racional sometiendo a su señorío a las fuerzas ciegas de la naturaleza. La Historia del mundo es el triunfo de la inteligencia humana, don divino, sobre la materia que circunda al hombre.

De otro lado, cuando la técnica evoluciona, varía el concepto de relación, llegando a modificarse hasta las mismas instituciones. Un pueblo de cazadores tiene diferente idea de la propiedad que el de la tribu ganadera y el dueño del huerto familiar piensa de modo distinto que el trabajador que solo vive de su jornal en una zona industrial. Como la valoración de la fuerza física en épocas primitivas no es la misma para nuestros tiempos en que priman los valores de la inteligencia. (1)

(1) Con la técnica evolucionó la economía y la sociedad.

Y en los caminos de la cultura, los inventos de la técnica han hecho posible ensanchar el espíritu de las gen-

Un pueblo de cazadores tiene otro sentido de propiedad, que una tribu ganadera. Las relaciones sociales de una comunidad agrícola son distintas de un ambiente industrial. Si la sociedad primitiva valoró el hombre físico, actualmente vence el hombre intelectual. La sociedad se espiritualiza.

(pag.401)

INTRODUCCION A LA DOCTRINA DE LA TECNICA.

F.Goldis.Madrid 1.949.

-tes acercandoles un mundo ideal, desconocido. Si la revolución de la imprenta fué grande tampoco ha sido menuda la invención de la radio, del cine sonoro y la televisión.

Por lo que al trabajo respecta, no solamente la técnica puede humanizarlo en lo que se refiere a la seguridad e higiene en la fábrica o en la mina, en el taller o en el campo, investigando los medios preventivos y curativos de enfermedades profesionales, haciendo comfortable la tarea en un ambiente agradable que contrarreste el suplicio (colorido de las naves, calefacción o refrigeración, música adecuada) sino que la técnica puede ser un elemento determi-

-nante del bienestar del trabajador ahorrándole, a través de la industrialización, movimientos innecesarios de desgaste y fatiga o cálculos inútiles por la mecanización del trabajo.

De otro lado, la batalla de la velocidad en la producción, industrializando el trabajo, contribuye a saturar el mercado de productos, abaratar los precios y, por ende, a subir el nivel de vida de las clases modestas, conquistas humanitarias de objetivos sociales que pueden cubrir las invenciones técnicas.

Si queremos mantener un alto grado de productividad, para que gane más el trabajador que más rinda y la abundancia

venza a la escasez, uno de los elementos determinantes de este aumento de la productividad se centrará cuando el equipo industrial anticuado y ranqueante sea sustituido por el que exige los nuevos tiempos.(1)

Es indudablemente mucho mas difícil conseguir el debido rendimiento de estos últimos factores (se refiere a los de la productividad) si el equipo industrial es anticuado.

EL FOMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD.

Patronato Juan de la Cierva de investigación técnica.

Madrid 1.953.

La industrialización, por vía de la técnica de nuestros días, es la fiel compañera del trabajador y el medio para incrementar el bienestar de todos los españoles. Aun cuando haya frases interesadas, ignorantes o serviles, que exalten nuestros paisajes agrícolas y ganaderos, con poéticas frases de sentimentalismo romántico, como ataque a la industrialización, cuyo propósito, si fuera conseguido sería tanto como dar marcha atrás a nuestro destino en esta hora

Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Prologo de Joaquín Planell. Ministro de Industria.

avanzada de la técnica industrial en la historia que vivimos(1)

(1) Creer que la nación podía ser próspera y feliz cultivando las tierras pobres y mal regadas de un territorio que es, en sus dos tercios, riquísimo esteril y que padece un clima hostil, es algo tan inaudito como aquellas ideas que el señor Pastor, presidente de la "Asociación para la reforma de los Aranceles" expresaba diciendo que "de las ciudades brotan los bárbaros de la civilización que intentan imponer al mundo entero el feudalismo industrial".

LA LUCHA POR LA INDUSTRIALIZACIÓN DE ESPAÑA.

José María Fontana. Ateneo. Madrid 1.953.

La investigación científica es uno de los motores de la vida, cuyos nuevos inventos nacen a ella del seno de la técnica. (1)

(1) Todos los creadores de la nueva ciencia se dieron cuenta de su consubstancialidad con la técnica. Lo mismo Bacon que Galileo, Gilbert que Descartes, Huyghens que Hooke o Newton. (pag. 369)

EL TECNICISMO MODERNO.

José Ortega y Gasset. Obras completas.

Tomo V. Primera Edición. Revista de Occidente. 1.947.

En efecto, el pensamiento de la humanidad, ha hecho que la rueda de la existencia se mueva por el camino triunfal y luminoso de la invectiva sin fin. Si Galileo en 1.609 descubre el telescopio, Descartes, sienta las bases de la geometría analítica y de la filosofía del "cogito ergo sum".

Si Newton publica la idea de la gravitación universal y Huyghens, inventa el reloj de péndulo en 1.657 y Roger Bacon es el autor de las primeras ideas relacionadas con el poder de la lente, es a Fleming a quien corresponde en 1.928 el apoteósico triunfo del descubrimiento de la Penicilina.

Pero al lado de este heroico combatiente para liberar de la enfermedad a la Humanidad dolorida, está la sabia in-

-tuición del teórico matemático Einstein, encaminada a proporcionar una nueva técnica, catastrófica y arrolladora, a la guadaña de la muerte, incitándola a descubrir el secreto de la bomba atómica, que ha acabado en la superbomba de hidrógeno. Que humorístico contraste, si no fuera trágico, que Einstein, el pacifista, sea quien dé la clave de ese como técnico para matar seres humanos masivamente, con marcas jamás superadas.

No queremos acabar este capítulo sin unas frases amargas, pero de reflexión indispensable. Todo gran invento no es siempre un avance para la humanidad. En este caso la re-

-135-

-gresión es evidente. Maldita la sabiduría técnica que está al servicio del Mali.

LOS SINDICATOS Y EL TRABAJO.

El Sindicato en su origen es un descendiente directo de la lucha de clases, como organización defensiva de los trabajadores, agrupados sindicalmente para contener los abusos capitalistas.

Pero la pugna con su secuela de muertes y violencias, que va desde el atentado a la huelga general, no es precisamente una conquista de la civilización. La fuerza bruta del número no debe nunca sustituir a la fuerza de la razón que

emana de la inteligencia al servicio de una recta moral.

Si esto es así habrá que consagrar los avances sociales en una norma de Derecho.

Si lo económico y lo social se hallan ensamblados, hay que partir del supuesto de que lo social pueda avanzar tantos grados más allá cuantos permita la economía de cada nación. Una economía empobrecida no soportará mejoras sociales. Uno de los modos de empobrecer la economía es el mantener en constante lucha y fricciones al capital y al trabajo, en agrupaciones banderizas concentradas en dos grupos irreductibles: la patronal y el sindicato proletario.

España había padecido las fatales consecuencias de este sistema catastrófico y concibió una Organización sindical de estilo ofensivo superando las viejas concepciones del sindicalismo defensivo. El anagrama de las J.O.N.S. es la clave del sistema. En los puntos de Falange el nueve dice: concebimos a España en lo económico como un gigantesco sindicato de productores. El Sindicato Vertical está constituido por las secciones económica y social, ramas enlazadas por cada jefe nacional para que el mundo laboral no se halle dominado por un solo grupo, sea este o el otro, ni el de los capitalistas ni el de los proletarios, porque la Patria

es de todos y nadie puede llamarse a su exclusivo usufructo.

Este criterio unitario se fijó en la Ley sobre Unidad Sindical de 26 de enero de 1.940, al disponer que la Organización Sindical de F.E.T y de las J.O.N.S. es la única reconocida con personalidad suficiente por el Estado para hacer llegar él, las aspiraciones y necesidades que en el orden económico y social sean sentidas por los elementos productores de la Nación, y es, a su vez, el vehículo por el que llegan hasta estos las directrices económicas de aquél.

El órgano para conocer las necesidades del pueblo trabajador es el Sindicato Vertical. A través del Sindicato -dice

el nº 5º de la Declaración III del Fuero del Trabajo, el Estado cuidará de conocer si las condiciones económicas y de todo orden en que se realiza el trabajo son las que en justicia corresponden al trabajador. Y el nº 3º de esta misma Declaración añade que "gradual e inflexiblemente se elevará el nivel de vida de los trabajadores en la medida que lo permita el superior interes de la Nación". Promesa que ha cristalizado en las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo y en el Sistema de Previsión, de Montepios y Mutualidades, medidas garantizadoras de la renta de trabajo y de la Seguridad social, cuando surge la interrupción

en la ganancia. El trabajador de este modo no tiene que acudir a la violencia para obtener una subida de salarios. Estos se discriminan y ponderan en la Reglamentación laboral publicada para cada industria, cuyo anteproyecto discuten y deliberan las Secciones Social y Económica-trabajadores y patronos-, para avanzar en las conquistas sociales en cuanto lo tolere la economía nacional. Es asimismo al Ministerio de Trabajo a quien compete decidir sobre el despido colectivo en caso de crisis. Acordada esta, la Magistratura de Trabajo, fija las indemnizaciones. Como es, asimismo, este organismo jurisdiccional quien entiende del despido

del trabajador cuando la empresa adopta esta medida extrema como sanción. El Derecho sustantivo y procesal es quien vela por la seguridad y continuidad en el trabajo, sin que sea preciso acudir a la vía de hecho de la huelga, a la justicia por la mano del trabajador o del sindicato clasista, por actos contrarios a Derecho, (1) Porque si esto se ad-

(1) "El tomarse la justicia por la mano, por medios de fuerza para obligar a otro a cumplir sus deberes es, en general, contrario a Derecho, y desde Marco Aurelio, acto punible". (pag. 592)

-mitiera seria tanto como consagrar la pena instintiva y oriental de la lapidación; o a la venganza del talion que consagraba el viejo Código de Amurabí.

Nadie se puede imaginar, en el momento actual, que las relaciones del inquilinato las deje el Estado al arbitrio de los particulares para que, sin Leyes ni Tribunales, dieran solución a sus problemas utilizando la violencia como arma decisiva. Ni siquiera en el deporte se concibe un "match" de boxeo sin periodos de tiempo, sin reglas y sin arbitro. Ni un partido de "foot-ball" sin "referee". En una palabra la lucha de todos contra todos es una idea trasnochada.

Las relaciones entre empresarios y trabajadores se conciben en nuestro Movimiento como eslabones que unen y no como fronteras que separan. (1)

Ni el "lock-out" patronal ni la huelga obrera tiene razón de ser en un Estado que interviene, que sale de su pasividad,

(1) No fué solo un triunfo material lo que hoy conmemoramos, sino la victoria de una ideología de unidad, armonía y solidaridad humanas sobre otra de odio y disgregación individual y colectiva.

RAIMUNDO FERNANDEZ CUESTA, en el discurso pronunciado en Bilbao el 19 de junio de 1951, sobre "España, las Huelgas y los obreros".

del "laissez faire, laissez passer", para atender con medidas de Gobierno a fomentar la riqueza nacional y atender las justas aspiraciones de los trabajadores. La protesta patronal cerrando la industria o la protesta obrera faltando al trabajo son actos punibles y atentatorios contra la economía nacional y los intereses de un tercero: el anónimo consumidor que sufre las consecuencias. Por esto cuando el Estado toma parte directa en armonizar las relaciones humanas de los ciudadanos, la huelga obrera o el cierre patronal son actos ilícitos.

Bien claramente expuso esta doctrina el Secretario General del Movimiento ante los trabajadores de la empresa

"Sefanitro" de Luchana-Baracaldo, con ocasión del XIV aniversario de la Liberación de Bilbao.

De igual forma dijo que la resolución de las contiendas de tipo civil, mercantil o penal, que en un Estado de civilización más primitiva se dirimían directamente por los mismos interesados y ahora esa solución está a cargo de los Tribunales, de igual manera los problemas laborales, sociales y económicos tienen que ser resueltos por los cauces sindicales, la Magistratura del Trabajo y, en última instancia, por el Poder público. Por eso nuestro Código Penal considera la huelga y el cierre como delito de sedición, y por eso los

que incurren en él tienen que sufrir el peso de la ley penal.

El Caudillo en la fiesta de la Exaltación del Trabajo, en El Pardo el 18 de julio de 1.953, ha dicho: "Repudiamos la lucha de clases y consideramos que la huelga es hecho punible. La lucha de clases es la ley de la selva, de las sociedades que se toman la justicia por la mano, de la venganza, ley que aparece cuando no existe una vida de relación, cuando no ha nacido la sociabilidad; pero en las naciones civilizadas y organizadas se rechaza la ley de la selva.

Y lo mismo que en lo civil, lo mercantil y lo criminal el hombre vá ante el juez a dirimir sus pleitos y buscar

la justicia y se castiga al que pretende tomar la justicia por su mano, no hay razón para hacer otra cosa en el orden social. Tenemos honrados y rectos magistrados del trabajo y tenemos leyes sociales cada vez mas perfeccionadas!

EL JURADO DE EMPRESA.

Este capítulo quedaria incompleto si no hablásemos de esta nueva conquista social.

El vigente Decreto (1) desenvuelve reglamentariamente otro de 18 de agosto de 1.947.

Estas organizaciones sociales funcionando en el seno de las empresas existen en otros países con matices específicos, así el Consejo de empresa alemán "Betriebsrat", el "Work council" inglés o los "Comites d'entreprises" franceses.

(1) Decreto de 11 de septiembre de 1.955 (B.O. 30 de octubre)

Nuestros Jurados de Empresa no funcionan como algo autónomo y distinto a los Sindicatos, sino que forman parte integrante de estos. Así el art. 79 del Reglamento vigente considera a los Jurados de Empresa como células básicas de la Organización Sindical, constituyendo parte del Sindicato local a que la empresa respectiva se halle incorporada, quedando, por tanto, sometidos jerárquicamente a los organismos sindicales superiores.

Estos Jurados son el Sindicato mismo erigido en la empresa. Están concebidos como entidades de armonía laboral-art. 1.º del

Reglamento- llamados a lograr la convivencia en el seno de la empresa, el aumento de la producción y el desarrollo de nuestra economía.

Sus funciones se hallan encaminadas a intervenir con su deliberación y asesoramiento en cuanto se relaciona con salaricos y mejoras sociales, el incremento de la producción, la seguridad e higiene y comodidad en el trabajo, fiscalización de obligaciones legales, servir de cauce de aspiraciones, entender de clasificaciones profesionales, modificaciones del Contrato de trabajo y desempeñar las facultades que la empresa les confiera.

En los noventa artículos del Reglamento se da vida legal a

esta nueva institución sindical como organismo de paz social que acabe con las luchas de estos dos eternos beligerantes: capital y trabajo.

Es un camino para que España no vuelva a estar huérfana de un orden armonioso, como denunciara José Antonio.

HACIA UN NUEVO CONCEPTO DE LAS RE-
LACIONES DE TRABAJO: EL CONTRATO
DE COMUNIDAD LABORAL.

La diferenciación entre público y privado, para distinguir las dos grandes ramas del Derecho, llegará un día en que tal esfuerzo se convierta en una tarea histórica, como puede serlo el estudio de las Instituciones. Porque el Derecho privado es aquel que se halla articulado en cada Código civil y este recoge fundamentalmente la Propiedad y la Familia, al ser el Derecho de Obligaciones un derivado de la Propiedad y el Derecho Sucesorio del de Familia, nos encontramos que cada Cé-

- digo civil no sólo regula lo que pertenece a la utilidad de cada uno sino que el Estado, haciendo uso de su pública autoridad limita la particularidad individual de cada cual estableciendo fronteras y restricciones a la omnimoda voluntad ejercitante de un derecho o al aspirante a su titularidad. Es el caso de las servidumbres públicas limitativas del derecho de propiedad privada, el de la compraventa inmobiliaria impositiva en la expropiación forzosa por causa de utilidad social e los impedimentos dirimentes de quien deseando constituir un hogar ha de hacerlo no conforme al impulso de su imaginación libre sino de acuerdo con las reglas articuladas del Código Ci-

-vii, sin olvidar que nadie puede disponer de sus bienes, en testamento, saltando por encima de las legítimas de herederos forzosos.

Luego si es difícil centrar la naturaleza del Derecho privado, como antípoda del Derecho público, más difícil será querer introducir en cualquiera de estos viejos moldes patinados por el tiempo al Contrato de trabajo, nueva Arca de Noé del moderno Derecho Social. El Contrato de trabajo es de especie distinta, un ejemplar seleccionado pero cuya raza desciende del Derecho privado y del público. Arbol frondoso de estilo "sui generis" pero de savia que se nutre en las viejas raíces de ambos Derechos tradicionales.

Por eso son acertados los intentos de sociólogos y juristas queriendo encontrar un nuevo nombre a la especie actual para identificarla con nombre propio. Es cierto que el usado término de Contrato de trabajo no representa para el presente todo cuanto quiere decir esta transcendental Institución, piedra angular del Derecho social en franco desarrollo.

Esta es la clave de nuestra meditación y en las preguntas que nos hemos hecho sobre este tema, hemos ido, pacientemente, despejando incógnitas para llegar a la conclusión de que la actual relación jurídico-laboral que entraña el Contrato de Trabajo, deberá llamarse en lo sucesivo Contrato de comunidad laboral.

Sobre estos tres términos:

a) contrato

b) comunidad

c) laboral, ha de versar este final de nuestro trabajo, hecho con la ilusión de un querido servicio para la gran historia del pensamiento, ese don divino que puso Dios en el hombre para que buscara incesantemente rutas de luz. Si la ilusión puesta en el hallazgo no pasa de un adorable intento, estén seguros quienes me juzgaren de que si el objetivo no fué logrado se debió a las flacas fuerzas del buscador de ideas que no respondieron a la descomunal batalla entablada.

a) C O N T R A T O.

La esencia del contrato es un consentir en el mismo querer. Conviene no confundir la autonomía de la voluntad de las partes con el consentimiento, elemento "sine qua non" del contrato. La autonomía de las partes goza de una libertad mayor cuando para ellas exclusivamente tiene interés el contrato. Cláusulas, condiciones y forma para tal caso son libres. Ahora bien, cuando el contrato deba tener efectos frente a terceros ésta autonomía viene limitada por las exigencias de la publicidad,

por ejemplo. Y cuando el contrato se funda no en la genialidad creadora de los contratantes, sino en exigencias colectivas, V. gr., contrato de seguro de vida, entonces la autonomía de las partes tiene poco que hacer frente al cálculo de probabilidades de la ley de los grandes números, en cuyo sistema se halla basado el contrato sin que se puedan modificar sus condiciones, precisamente en beneficio de los asegurados. Quien desee firmar una póliza de seguros podrá o no hacerlo, para eso es libre, pero en el supuesto de decidirse por ser asegurado tendrá que adherirse al modelo de la póliza preconstituida por la casa aseguradora. En este caso vemos como la autonomía de las partes es nula, pero

no por eso deja de existir el consentimiento contractual. Por tanto, no confundamos la autonomía de la voluntad con el consentimiento contractual. Es erróneo creer que cuando no hay autonomía de voluntades no hay contrato. Y es que quien así piensa confunde el consentimiento con tal autonomía. En el contrato de adhesión, con sus condiciones uniformes para casos similares e invariables, existe el libre consentimiento. Quien vaya a perfeccionar un contrato de este tipo prestando su aquiescencia, si le conviene lo hará y si no se abstendrá de ligarse jurídicamente a una relación que no le interesa. Pero nadie podrá decir, cuando con su consentimiento se adhiera al contrato, que tal

relación no es contrato porque la autonomía de su voluntad no ha tenido entrada en el contrato de seguro que celebre. El contrato, para que exista, ha de tener consentimiento, objeto y causa. La autonomía de la voluntad en la contratación es otra cosa distinta al consentimiento. Aun cuando bien es verdad que alguien habilidosamente se acoge a esto de la autonomía de la voluntad para sostener que como el Contrato de trabajo tiene unas condiciones predeterminadas por el Estado español, al no haber libertad de contratación no hay contrato. Gracioso sofisma que hay que rechazar porque siempre habrá consentimiento si estamos de acuerdo en que el contrato de adhesión es contrato. A

mayor abundamiento el Estado español fija, las condiciones mínimas del Contrato de trabajo lo cual hace posible que, rebasando estas, existan condiciones mas beneficiosas o un superior salario convenido, donde la autonomía de la voluntad puede entrar en juego, habiendo en este caso posible un doble consentimiento: el de adhesión a las condiciones mínimas y el que ratifica cláusulas mas favorables nacidas de la autonomía de la voluntad, a cuya fuente acudieron las partes para llegar a las condiciones adicionales, libremente convenidas.

Una cosa es que el Contrato de trabajo sea una denominación anticuada que no responda a su naturaleza actual y otra

cosa es que no sea contrato. La renta de trabajo lograda no graciosamente, sino conquistada por el esfuerzo realizado es un modo derivativo de adquirir la propiedad del sueldo o del salario por medio de un título legítimo: el contrato. ¿Que clase de contrato?. El de comunidad laboral. Pero de esto hablaremos después. Ahora fijemos sus elementos generales.

TRABAJADORES POR CUENTA AJENA.

A ellos nos vamos a referir exclusivamente por ser a quienes afecta la clase de contrato a la que estamos aludiendo. La Ley de Contrato de trabajo, excluye de esta clase de contratación los cargos de confianza dirección o gobierno(1) de la Empresa. También están excluidos el trabajador autónomo, el servicio doméstico trabajos familiares de los no asalariados, o aquellos otros trabajos que por afectar a una función pública tienen su estatuto adecuado a su regulación especial.

(1) Art.7 del Decreto de 27 de enero de 1.944: texto refundi-

CONTRATO DE PROMESA O PRECONTRATO.

Si un empresario se comprometiera con un trabajador a celebrar con él un Contrato de trabajo a la llegada de plazo o cumplimiento de ciertas condiciones, no cabe duda de que estamos en presencia de un contrato de promesa o de un precontrato cuyo contenido sería el Contrato de trabajo el día que se celebrara. Ambas partes quedarían ligadas a la celebración futura

-do de la Ley de Contrato de trabajo.

del contrato prometido. En caso de incumplimiento del trabajador, el empresario tendrá derecho a la indemnización de daños y perjuicios. Si el empresario fuera el que se resistiese a perfeccionar el contrato prometido el trabajador podrá acudir a la Autoridad laboral para que le clasifique en la Empresa a la que afecte el precontrato, con lo que la promesa se transformaría en contrato.

Contrato de trabajo, Generación, perfección y extinción. Elementos personales, reales y formales. Contenido: derechos y obligaciones.

Generación. Los tanteos previos las conversaciones, la deman-

-da de trabajo formulada a una Empresa sin que haya sido por esta aceptada o la oferta de ocupación sin contar con el consentimiento del trabajador, no son mas que actos preparatorios que pueden terminar en la perfección contractual o quedar en meros intentos unilaterales sin ninguna virtualidad juridico-laboral. Salvo aquella que sirva para interpretar la voluntad oscura de las partes como antecedentes del contrato que pueda aclarar las dudas del perfeccionado, pero solo a titulo de medio interpretativo, como puede serlo el preambulo de una ley o la interpretación historica de una disposición.

Perfección. El contrato que nos ocupa es un contrato con-

-sensual, es decir, se perfecciona por el consentimiento. Bien es verdad que el Estado fija salarios mínimos en las Reglamentaciones de trabajo, siendo irrenunciables los derechos establecidos para cada Ordenanza laboral, pero nadie puede ser obligado a trabajar en una Empresa determinada en contra de su voluntad. Existe, eso sí, el deber moral de trabajar formulado en el Fuero del Trabajo (1) pero la libertad de ocupación confor-

(1) El número 5º de la Declaración I dice: El trabajo, como deber social, será exigido inexorablemente, en cualquiera de sus formas, a todos los españoles no impedidos, estimándolo tributo obligado al patrimonio nacional.

-me a las humanas preferencias de cada cual es un derecho inalienable del trabajador. Por eso, aun debiendo de ser respetadas las condiciones intangibles de cada Reglamentación, que son las garantías mínimas del trabajador por las que vela tuitivamente el Estado, se necesita siempre el consentimiento del técnico, administrativo, obrero especialista, no cualificado o subalterno que vaya a prestar sus servicios a la Empresa. Sin su consentimiento no hay Contrato de trabajo, Tal vez en este sentido, espiritualista debamos centrar esta relación, por encima de las formas del contrato, como veremos al tratar de este extremo.

Esto supone, asimismo, que exista un concurso de voluntades entre quien recibe el encargo de trabajar y quien lo da. En efecto, la bilateralidad del contrato así lo impone. Pudiera darse el caso de que no queriendo en su Empresa el patrono a un trabajador, tenga que admitirlo, aun en contra de su voluntad. Entonces cabria preguntarse ¿que clase de libre consentimiento es éste del Contrato de trabajo? Veamos. Puede darse el supuesto del caso del despido injusto. Si así es declarado por el Juez, en este caso la Magistratura de Trabajo, el obrero despedido que pertenezca a una Empresa de cincuenta o más trabajadores en su plantilla (1) puede optar entre recibir la indemnización que

(1) art. Si del texto refundido de la Ley de Contrato de trabajo

por despido injusto fije la Magistratura o reintegrarse a la Empresa a la que pertenece, a su elección. A este respecto podrá objetarse ¿ donde esta la bilateralidad del consentimiento?.

Vamos por partes. Primero, que no se trata, en este caso, de un contrato nuevo, sino de uno preexistente. Segundo, que es continuidad del anterior. Tercero, que el capricho unilateral nunca es motivo de extinción de la relación jurídica que nació del mutuo consenso. Si el Magistrado declara que el despedido opta por volver al taller o a la fábrica, no se trata de imponer un contrato sino de dar cumplimiento al ya establecido.

Tambien puede suceder que no habiendo motivos para amortisar

las vacantes producidas en la plantilla de la Empresa, la Autoridad laboral exija a aquella que cubra las vacantes con nuevo personal en cuyo caso la juristería sofisticada se rasgará las vestiduras alegando que ésta voluntad coaccionada vicia el consentimiento del Contrato de trabajo. Estamos bastante lejos del individualismo romano exaltado por la revolución francesa. El sentido social en que se desenvuelve el Contrato de trabajo exige un arbitraje que garantice los derechos del individuo, desde luego, pero también la paz social.

Si una Empresa (y siempre escribimos con mayúscula el nombre por el respeto que nos merece su espíritu creando riqueza, elevando el nivel de vida y haciendo posible que una economía

sana permita el continuo avance social) se ha abierto camino en el mundo económico, no hay que olvidar que ello se debe al talento de aprovechar la coyuntura, el tesón de sus dirigentes, a la organización comercial y de trabajo que se desenvuelve en su seno, pero no olvidemos tampoco que sin los productos de nuestro suelo o los permisos de importación, que sin la colaboración del personal que en ella trabaja, desde el más distinguido al más modesto, sin el orden político que garantiza su desenvolvimiento y todas cuantas circunstancias cooperan a su auge, no hubiera salido adelante. Sin aglutinar todos estos factores es inconcebible la Empresa. Planta generada por la iniciativa, el estímulo y la acción del empresario, fuente inagotable de riqueza,

pero que crece y se desarrolla en el ambiente social en el cual vive. Luego si esto es así, lógico es pensar, cuando la industria no se halla en crisis y su economía lo puede soportar que no reduzca su plantilla sino que la mantenga dando renta de trabajo a quienes no tienen mas medios de vida que el sueldo o jornal. Esta exigencia social hace que deba celebrar, con nuevos trabajadores, los contratos extinguidos por las vacantes. En todo caso la Autoridad laboral apreciará en cada momento si procede o no amortizar las vacantes de la plantilla de cada Empresa a causa de los nuevos métodos de trabajo, reducción o transformación de la producción o crisis económica. Mas aun cuando la Autoridad laboral mantuviera el criterio de cubrir dichas vacantes sin per-

-mitir amortizaciones, siempre podrá el empresario acudir a la Oficina de colocación para elegir de la lista de parados quien le ofrezca, en su individual apreciación, mas confianza para celebrar con el Contrato de trabajo. Que es un modo de armonizar la libertad del hombre con la necesidad social.

Entremos a estudiar brevemente la extinción del Contrato de trabajo. Pudieramos hacer una clasificación de las nueve causas que establece el art. 76 del Decreto de 27 de enero de 1.944, pero siempre serian clasificaciones artificiosas. Por ejemplo el módulo tradicional de causas dependientes de la voluntad de las partes y causas de extinción ajenas a la misma es una clasificación instrumental que a poco que se medite no refleja, en ve

-dad los móviles determinantes de la extinción. Por ejemplo, un caso clásico de extinción del Contrato de trabajo por causas ajenas a la voluntad de las partes es la muerte. Pero ¿y en el suicidio?. Dependiente de la voluntad de las partes es el supuesto de mutuo acuerdo, pero ¿y el caso de ir a la rescisión por disparidad de caracteres?. La parte inocente seguramente no hubiera ido a romper la relación contractual si en la culpable no concurrieran las condiciones personales que indujeron a la otra a romper la relación laboral aun cuando en este punto contractual esten de acuerdo.

Por tanto introducir las causas de extinción en un sistema

rígido es siempre artificioso.

Estudiamos todas y cada una sin un orden especial en la baraja que juega en la extinción de este Contrato.

Extinción. El Contrato de trabajo puede extinguirse:

- a) por mutuo disenso,
- b) por decisión unilateral del trabajador, previo aviso a la Empresa.
- c) ausencia del trabajador, incapacidad total o muerte,
- d) muerte o incapacidad del patrono o extinción de su personalidad.
- e) despido justo,

- f) extinción del negocio por crisis, quiebra o concurso de acreedores,
- g) causa contractual,
- h) llegada de plazo,
- i) fuerza mayor.

a) Por mutuo disenso. El mutuo disenso puede extinguir lo que el concurso de voluntades creó.

Un modo de extinguirse el Contrato de trabajo por mutuo disenso es aquel caso por el cual el negocio en su totalidad o en parte no permite seguir manteniendo la actual plantilla de personal. La Empresa, puede llegar a un acuerdo de indemnización con

sus operarios, por rescisión del Contrato de trabajo cuyo acuerdo, libremente convenido, y oída la Organización Sindical, puede ser aceptado por la Autoridad laboral, decidiendo la amortización total o parcial de las vacantes originadas por estos acuerdos.

b) Por decisión unilateral del trabajador, previo aviso a la Empresa.

Este es un caso de renuncia a sus derechos emanados del Contrato de trabajo, con la contrapartida del previo aviso, como deber de lealtad hacia la Empresa en la cual se sirve. Es facultad similar a la del funcionario del Estado, que no puede ser despedido mas que con expediente, como garantía de permanencia, pero

que puede pedir su baja en el escalafón, a decisión propia, en cualquier momento. Y asimismo, en similitud del abandono de destino, está el sancionar a aquel trabajador que sin el previo aviso se marche de su Empresa.

c) Ausencia del trabajador, incapacidad total o muerte. Es otro de los modos de extinción de esta relación contractual. Si la prestación del servicio se hace imposible por cualquiera de estos motivos el Contrato de trabajo queda extinguido. Así como la ausencia en Derecho civil tiene unos plazos mas amplios, en Derecho social, se acortan en virtud de la agilidad que caracteriza a esta rama jurídica.

La incapacidad total, si extingue el Contrato de trabajo, la Seguridad social prevee la interrupción en la ganancia por enfermedad o accidente, con las prestaciones compensatorias calculadas en relación a las rentas de trabajo. Igualmente sucede, en el caso de extinción del Contrato de trabajo por muerte, con respecto a los herederos del "deceñus". Bien entendido que éstas cuotas de viudedad u orfandad a percibir por los herederos son forzosas y totalmente ajenas a la facultad de libre disposición testamentaria del causante.

d) Muerte o incapacidad del patrono o extinción de su personalidad. Este ha de coincidir en que no haya sucesión en la industria. Puede darse el caso de que los representantes legales

o los herederos continuen por si o traspasen el negocio. En este caso el trazo sucesivo no extingue la relación laboral porque no desaparece la comunidad de trabajo que entraña la Empresa.

e) Despido justo. Las faltas en el trabajo o los delitos comunes, privativos de libertad, extinguen la relación jurídico-laboral. En el primer caso como Derecho laboral sancionador. En el segundo por imposibilidad física de cumplir la prestación.

Quebrantar la disciplina laboral, el desacato al superior, la falta grave de compañerismo, el robo, la deslealtad y cuantas figuras de actos antisociales, en el seno de la Empresa, se cometen por los trabajadores darán lugar al expediente de despido

incoado por la Empresa, cuya justicia será apreciada, en cada caso, por la Magistratura de trabajo, quien al fallar que el despido es justo, habrá decidido, de manera implícita, la extinción del Contrato de trabajo por la aplicación de las cláusulas punitivas que estas relaciones contractuales llevan consigo.

f) Extinción del negocio por crisis, quiebra o concurso de acreedores. Si el negocio se hunde nadie puede pretender que sigan trabajando y cobrando los obreros en un negocio ruinoso. Si la empresa es capital, técnica y mano de obra, cuando falla cualquiera de los puntales de éste tripode la producción se hace imposible. Cuando el capital es insuficiente o es inútil el

invertir mas dinero en un producto que el mercado repele, sobreviene la crisis.

La crisis puede ser parcial, exceso de plantilla, o total, despido colectivo. Para ambos casos la Autoridad laboral, mediante el expediente de crisis apreciará las causas y motivos fundados de la misma y, decretada ésta, pasará el expediente a la Magistratura de trabajo para que fije la cuantía individual de indemnización a percibir por los trabajadores de la Empresa en crisis.

Este es el procedimiento laboral, pero detengámonos a hacer algunas consideraciones sobre este extremo.

La angustia del personal de una rama de la producción en crisis, provocada por una epidemia económica, es una enfermedad social, de difícil remedio. Sobre todo si la epidemia se generaliza. A veces, ni las más sabias medidas de gobierno pueden evitarla. Es el caso de las catastróficas sequías padecidas en nuestro suelo, que disminuyeron nuestra producción de artículos de primera necesidad a cantidades ínfimas y pararon nuestra industria por escasez de energía eléctrica. El racionamiento, la regulación de las restricciones en el consumo de energía eléctrica, artículos primados, subsidios, subvenciones, cajas de compensación y obras públicas para contrarrestar el paro, aliviaron social-

-mente en mucho la hecatombe climatologica que atacó a la economía nacional despiadadamente. Las medidas oficiales contrarrestaron, en parte, los efectos de esta desolación histórica, hasta que cesó la causa promotora y cesaron, a su vez las normas de urgencia establecidas para humanizar la calamidad pública que padecimos en los inacabables duros años de la sequía.

Esta epidemia económica puede ser también porque el producto ha dejado de interesar en el mercado. Industria en crisis que puede poner en la calle a miles de obreros. Este es otro problema de repercusión laboral pero, en esencia, de política económica. ¿ Que debe hacer el Estado? ¿ Subvencionar estas industrias? Esto puede tener el grave inconveniente de que forzar la entra-

-da de un producto en el mercado puede parar totalmente el avance económico, pues si tales medidas se hubieran adoptado para la fabricación de la clámide romana aún estarían usandola los italianos de hoy. La medida de gobierno mas adecuada es ayudar a la transformación de la industria superada por la vida misma. Encontrar nuevos cauces a la industria que se apaga.

Por ultimo consideramos el caso de la epidemia económica localizada en una industria determinada, cuya ruina fué promovida por la mala administración, la desastrosa organización del trabajo, la prodigalidad del empresario o su imprudencia creadora, financiera o comercial. Se dice: si el capitán de industria tiene

el premio ilimitado de la ganancia cuando el negocio es próspero ¿ por qué no? (por via preventiva en evitación de impericias que lleven la miseria a los hogares de los trabajadores) se le hace responsable de su temeridad?. Descartado el caso de quien con finalidades políticas provoque la quiebra para crear dificultades a un régimen, utilizando de instrumento a los trabajadores, lo normal es que nadie en el mercado de la vida juega a perder. De otro lado, ¿ quien se atreveria a emprender algo si al riesgo general adicionamos la responsabilidad de investigar si el hundimiento del negocio fué por seguir un camino temerario?. Y al revés ; cuantas veces ha sido acompañado del éxito ese ca-

-mino temerario!.

Lo que si es cierto es que las garantías de un número de salarios mantenidos en la legislación como crédito preferente son hasta ahora escasas. Y dar a las rentas de trabajo una preferencia absoluta sobre los demás créditos sería tanto como constituir sobre cada patrimonio industrial una hipoteca tácita e ilimitada que perjudicaría el desenvolvimiento crediticio. Lo que si cabe, es para cada Empresa de nueva creación, establecer una hipoteca expresa y preferente, garantizadora de un crédito de cuantía igual al importe total de la nómina por un año. En caso de quiebra los trabajadores tendrían, derecho a recibir,

a título de indemnización y al extinguirse el negocio, una suma que les permitiera ese compás de espera impuesto por las circunstancias hasta encontrar nueva ocupación. El precedente está establecido en la nueva Reglamentación de la Marina Mercante (1). Es una salida social que puede aclarar este punto, hasta ahora, escaso y confuso. Bien es verdad que para el despido está previs-

(1) La vigente Reglamentación de la Marina Mercante, en su artículo 206 prevé la necesidad de constituir hipoteca sobre el buque que garantice el salario de un año de los trabajadores ligados a la Empresa por el contrato de embarco.

-to el limite que apreciará en cada caso la Magistratura, de quince dias a un año que percibirá el trabajador, pero no han sido pocas las veces que al hacerse ejecutivo el crédito no habia masa de bienes sobre los que actuar u otros créditos preferentes interceptaban el propósito. Si el trabajador tuviera garantizado el salario de un año con un credito hipotecario expreso, la Magistratura de trabajo, tendria la seguridad de dictar fallos eficaces y sobre seguro, discriminando la cantidad a percibir por cada despedido, entre el limite de los quince dias a un año, lo que, hasta el momento, ha sido muchas veces una garantia meramente teórica, por encargarse la realidad de hacerla impracticable.

g) Causa contractual. Las consignadas validamente en el Contrato, salvo que el ejercicio de la facultad contractual constituya manifiesto abuso de derecho.

La autonomía de la voluntad en este caso tiene amplio campo donde manifestarse, sin más límite que aquel que vaya en detrimento del orden jurídico, la moral y las buenas costumbres.

Por ejemplo el Contrato a prueba en el que se reserva el patrono la facultad de rescindir o ratificarlo al pasar un periodo. Y como reverse la ilicitud de reservarse el patrono, abusivamente, la facultad de rescindir el Contrato de cualquier tiempo, puesto que esto entrañaría una consagración del despido

injusto contrario al principio de permanencia, como derecho del trabajador.

h) Llegada de plazo. Es la expiración al tiempo convenido o a la conclusión de la obra o servicio objeto de Contrato, salvo el caso de que no mediara denuncia por ninguna de las partes, en cuyo supuesto el término se considera prorrogado tácitamente por el tiempo indefinido salvo pacto en contrario.

Es para todos aquellos casos de trabajos de naturaleza limitada. Es el supuesto de la rescisión objetiva al terminar la obra para la cual se contrató expresamente a los trabajadores. Es el supuesto del Contrato sobre una labor concretamente determinada y que finaliza al terminar esta. Otras veces ambas

partes fijan el fin del Contrato de trabajo para un momento dado, con la salvedad de precisar que pasado el tiempo convenido es necesario la denuncia de alguna de las partes ya que si no se hace, el Contrato queda prorrogado por el tiempo indefinido.

En el Contrato puede figurar el trabajo por un plazo fijo o hasta que se cumpla tal condición, entrega de la obra que realizó la Empresa, por ejemplo. En general se trata de un trabajo eventual y no fijo. Ahora bien la fijeza o eventualidad debe venir determinada por la calificación objetiva de la tarea.

El problema está claro en el caso de la Empresa que constru-

-ye unas viviendas para su personal, si esta es industria metalúrgica por ejemplo, es claro que acabado el poblado podrá despedir a los obreros de la construcción con quienes contrato para tal fin. Era este un trabajo accidental y ajeno a su función básica. La cuestión se complica cuando es una misma Empresa y para la misma clase de trabajo hay obreros fijos y eventuales. Y la distinción no carece de importancia, pues como el eventual no tiene la garantía de la permanencia del fijo siempre se hallará bajo la angustia de que un día cualquiera no le renueven su contrato de eventual, siendo este un modo de despido injustificado pero sin derecho alguno a reclamación. A este respecto la solu--

-ción esta en la clasificación que haga la Autoridad laboral siguiendo un criterio objetivo. Si la función que realiza el trabajador dentro de la Empresa es permanente, será fijo si la tarea es transitoria será eventual, independientemente del criterio subjetivo del empresario, pues siempre será tan inexplicable que tome obreros eventuales para labores de permanencia ilimitada como que tome obreros fijos para una obra de dos días. El hombre es libre, pero para servir a la verdad. Si de la libertad se hace mal uso, para eso esta la Autoridad llamada a corregir su empleo abusivo.

i) Fuerza mayor. Que imposibilite el trabajo por una de las

causas siguientes: incendio, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra, tumulto o sediciones y, en general, cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario que los contratantes no hayan podido prever o que, previsto, no se haya podido evitar.

Si a lo imposible nadie está obligado, no puede el patrono ser compelido a mantener una relación laboral cuando por causas totalmente ajenas a la previsión humana se hunden las bases de la relación jurídico-laboral. Son de tal claridad estas causas extintivas del Contrato, que renunciamos a detenernos en ellas.

ELEMENTOS PERSONALES, REALES
Y FORMALES.

Personales. Omitimos hablar de empleador, de dador de trabajo y de términos similares, porque tenemos en nuestro lenguaje vocablos mas sencillos y precisos.

La Empresa está formada por el capital, la técnica y la mano de obra. El jefe de la Empresa, responsable de ella ante el Estado (1), es el empresario, que aun cuando sea pluripersonal, en el

(1) Número 3 de la Declaración VIII del Fuero del Trabajo.

caso de la sociedad mercantil, siempre habrá un órgano que represente al empresario (gerente, jefe de personal a efectos contractuales) quien actúa en nombre y por cuenta de su representado, en este caso el empresario, siendo como una prolongación de éste por virtud de la división del trabajo. Luego en realidad, quien opera es el empresario, es decir, quien, en definitiva, contrata. Si la empresa es individual el nombre de patrón, es de un clasicismo español que difícilmente habrá vocablo que supere a la tradicional personalidad de ésta palabra. Patrón es el que dirige, el que patrona, el que ordena el ritmo de la boga según las exigencias de la ruta. Esta imagen de trabajo con ascendiente

sobre los que marchan a una voz de mando, es difícilmente superable. Y la otra parte contratante será el trabajador, intelectual o manual: técnico, administrativo, mano de obra cualificada o peonaje.

También prescindimos de la palabra productor, porque en la tarea de producir están implicados todos los elementos personales de la Empresa, desde el más alto cargo de confianza, al margen de la Reglamentaciones laborales, hasta el más modesto subalterno.

Empresario o patrón es el jefe que se debe a la función de mando como acto de servicio. Trabajador quien presta un servicio

con lealtad y subordinación a las órdenes recibidas. Estos son los dos elementos personales y jerarquizados de la contratación laboral.

Elementos reales: renta de trabajo y servicio.

A la renta de trabajo se la llama sueldo si es mensual y salario si el cálculo está hecho sobre el haber diario. La distinción tiene importancia en cuanto a vacaciones, gratificaciones y tributación por impuesto de utilidades y timbre. Si el que cobra por sueldo tiene mayores beneficios en cuanto a días de vacaciones o una retribución mas amplia en cuanto a las gratificaciones de Navidad, 18 de julio o gratificaciones sustituti-

-vas de la participación en los beneficios, quien percibe salario goza de la exención de los impuestos de utilidades y timbre por ser obrero manual.

Salario. Es la remuneración del trabajador. La Ley de Contrato de trabajo lo define en su art. 37 como "la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras no sólo lo que reciba en metálico o en especie como retribución directa e inmediata de su labor, sino también indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupciones del trabajo, así como la obtenida por uso de casa-habitación, agua, luz, manutención y conceptos semejantes, siempre que se obtenga por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado".

Prestación de servicio. El Contrato de trabajo, exige como contrapartida de la remuneración, la ejecución de una obra o prestación de un servicio(1). Tan es así que si el empresario, por decisión unilateral, sin convenio y sin razón objetiva que lo

(1) El contrato de trabajo es aquel que por cuya virtud una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o prestar un servicio a cambio de una remuneración.

MORAL PROFESIONAL ECONOMICA.

Joaquín Aspiazu S.J.

Razón y Fe. S.A. Madrid 1.942.

justifique pretendiera pagar a un trabajador su sueldo o salario sin darle ocupación efectiva dará lugar a que la Autoridad laboral, a requerimiento del trabajador, exija al empresario el de la ocupación adecuada que reclama.

Y esto no sólo porque puede perjudicar a su formación profesional, sino porque la esencia del Contrato de trabajo es la remuneración percibida por un servicio prestado, puesto que el sueldo o salario no es ni donación, ni regalo, ni mero acto de generosidad. Es renta de trabajo obtenida a cambio del esfuerzo en la ocupación, dignificadora de la condición humana (1).

(1) Prestatore di lavoro e chi mette le proprie energie di la-

El trabajo ha de prestarse en el lugar que fije el empresario y que reúna las condiciones de higiene salubridad y seguridad, exigidas por las disposiciones laborales pertinentes. La jornada no podrá ser superior a la máxima fijada en cada Reglamentación, salvo los casos de horas extraordinarias autorizadas.

-voro a disposizione di altri (datore di lavoro) in base ad un contratto, in rapporto di subordinazione e contro il pagamento di una retribuzione. (pag. 28)

ELEMENTI DI DIRITTO DEL LAVORO.

Lodovico Barassi. Milano 1.950.

Clase de trabajo. A nadie se le puede dar un trabajo de categoría inferior. Siempre que no sea por necesidad imperiosa de la Empresa o a voluntad del trabajador o porque ingrese para un trabajo de categoría inferior en relación con la suya profesional. Problema de clasificación profesional que ha de ser resuelto conforme a la función que el trabajador realiza en la Empresa, atendiendo más a la realidad que a la titularidad.

Contratos especiales de trabajo. Estos son el de trabajo y domicilio, aprendizaje, trabajo de las mujeres y menores, en los cuales no entramos en su estudio por ser figuras laborales derivadas del modelo central de contrato de trabajo que estamos considerando.

Elementos formales. Tal vez la reminiscencia mas acusada del sistema espiritualista (1) de la contratación romana, aparezca

(1) La teoria de Savigny y Windscheid, hacen prevalecer la voluntad real interna sobre la declarada, diciendo que la manifestación es el medio, el signo, y, como tal, subordinado al fin, que es la voluntad y la cosa significad; la letra mata y el espíritu vivifica. Todo el valor del acto procede de la voluntad; ella es lo principal y debe prevalecer.

INSTITUCIONES DE DERECHO CIVIL ESPAÑOL.

Tomo primero 1.929 (pag.247) Felipe Clemente de Diego.

como en ninguna otra rama del Derecho, en esta de orden social.

La influencia del Derecho privado, o más aún, la continuidad de los Derechos público, privado y social se acusa marcadamente en la forma del Contrato de trabajo.

El sistema espiritual atiende sólo a la convergencia de voluntades, al elemento interno del contrato, cualquiera que sea la forma en que se exprese; fúndase en el principio de que la voluntad o el consentimiento es el alma del contrato y la forma sólo sirve para darlo a conocer. Tiene su expresión en la Ley única del título XVI del Ordenamiento de Alcalá " de cualquier manera que

aparezca que uno quiso obligarse, quede obligado"(1).

Tambien es cierto que algunos contratos laborales exigen una forma expresa, el de embarco, por ejemplo. Pero la falta de esta formalidad es un requisito accidental. Es decir que si la Inspección de trabajo descubre que está prestando servicio en una Empresa un trabajador por cuenta ajena, la irregularidad de no haber contrato o no figurar en nómina no impedirá que se le clasifique en el lugar que le corresponda, pues una de las carac-

(1) INSTITUCIONES DE DERECHO CIVIL ESPAÑOL.

Tomo II (pag.83) Felipe Clemente de Diego.

-terísticas del Derecho social es que prima la realidad sobre la apariencia jurídica. Al contrario de lo que sucede en Derecho hipotecario por exigencias de seguridad en el tráfico. Así el art. 5 de la Ley de Contrato de Trabajo dice " el Contrato se supone siempre existente entre todo aquel que dá trabajo o utiliza un servicio y el que lo presta, aunque no exista estipulación escrita o verbal, entendiéndose por condiciones del contrato las determinadas en las Leyes y Reglamentos de trabajo, y, en defecto de tales normas, por los usos y costumbres de cada localidad, en la especie y categoría de los servicios y obras de que se trata".

CONTENIDO: derechos y obligaciones.

Como los deberes del empresario son derechos del trabajador

y viceversa, hagamos una síntesis del contenido obligatorio relatando los principales deberes del empresario y los deberes básicos del trabajador.

El Catedrático Sr. Pérez Botija en su discurso académico de apertura, de 1.953-54 en la Universidad de Madrid, relacionado con este tema habló del "Humanismo en la relación laboral", destacando los deberes de contenido moral a cargo del empresario:

- a) deber de dignidad,
- b) deber de protección,
- c) deber de asistencia.

Y fijando los deberes a cargo del trabajador en:

- a) la fidelidad,
- b) la obediencia,
- c) la diligencia.

Hernains Marques, en TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO, clasifica las obligaciones del trabajador en:

- 1) Prestación del trabajo normal.
- 2) Rendimiento.
- 3) Sometimiento al régimen y disciplina del trabajador.
- 4) Fidelidad y lealtad a la empresa.
- 5) Realización de determinados trabajos urgentes y extraordinarios.

Clasifica los derechos del trabajador en:

- 1) Remuneración de su trabajo.
- 2) Breves interrupciones en el trabajo.
- 3) Vacación anual retribuida.
- 4) Acreditar en todo momento los trabajos prestados.
- 5) Percepción de la indemnización que le corresponda por accidente de trabajo.
- 6) Recibir los beneficios que le asignen los diversos seguros sociales, así como el subsidio familiar.
- 7) Obtener anticipos sobre su salario.

Veamos las obligaciones del empresario:

- 1) Dar medios al trabajador para que realice su trabajo.
- 2) Custodia a su cuenta y responsabilidad de fianzas y documentos.
- 3) Higiene y seguridad en el trabajo.

Agrega que los derechos del empresario son esencialmente considerados con relación a las obligaciones del trabajador, siempre influidos por el moderno espíritu de lealtad y colaboración(1)

(1) TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJADOR.

Miguel Hernáinz Marqués, Instituto de Estudios Políticos
Madrid 1.944 (pag.197 y siguientes)

COMUNIDAD.

Hemos tratado el termino Contrato. Consideremos ahora, sobre el Contrato de comunidad laboral, el por qué de "comunidad". La significación de este término.

El primitivo contrato de arrendamiento de servicios era un contrato individual, aislado, en el que la oferta y la demanda jugaban al igual que las acciones de hoy en Bolsa, para fijar el precio del servicio. Esta exaltación individualista perjudicaba a quienes no gozaban de igualdad económica, es decir, a los obreros que habían de aceptar las condiciones patronales porque ganar el pan

*216-

de cada día no admitía espera. Como tal libertad de contratación sin igualdad económica era un contrasentido la necesidad de defenderse originó el sindicato clasista. Agrupados los trabajadores en organizaciones obreras contaban unidos con la fuerza que limitase el egoísmo capitalista. Como contrapartida también los patronos se asociaron en defensa de lo que llamaban sus intereses. Y surgió la lucha de clases en el seno de cada Estado liberal que haciendo dejación del Poder que da la Autoridad para servir a la Justicia se inhibió contemplando la contienda como mero espectador y, de vez en cuando, en aquellos casos que el Orden público se perturbaba demasiado encomendaba a los Agentes

de la Autoridad su restablecimiento. Unas veces había luto en los hogares de estos funcionarios y otras en los de los obreros. Y hasta simultáneamente se daba cita la guadaña de la muerte tanto en las sencillas casas de los proletarios como en las de los modestos agentes de las fuerzas públicas y hasta en las lujosas moradas de los capitalistas. Después de la trágica peripecia, nada. Unas noticias en las rotativas a gusto de cada clientela y, pasado algún tiempo, vuelta a empezar. Esta es la telegráfica y triste historia del liberalismo laboral.

Mas tarde, otro espejismo, fué el contrato colectivo de tra-

-bajo (1).

Las agrupaciones de obreros y las de patronos pactan las condiciones colectivas laborales a las que ha de ajustarse el contrato de trabajo. Pero si las deliberaciones de quienes represen-

(1) Dice Victor Fernandez en "Convenciones colectivas y Reglamentaciones de Trabajo" en la "Revista de la Escuela social de Oviedo 1.948:

" Las Reglamentaciones de trabajo son muy superiores en el orden técnico-jurídico, en cuanto superan las dificultades y problemas que los pactos colectivos presentaban" (pag.24)

-taban a las antípodas asociaciones no terminaban en acuerdo, a la intransigencia patronal se respondía con la huelga o a la imposición obrera con el paro. Cuando las coacciones morales no daban resultado se acudía a la violencia y vuelta a salir a la calle los guardianes del orden público, como si el Estado fuera una especie de parque de bomberos preparado exclusivamente para actuar en caso de catástrofe.

Frente al sindicato clasista, el sindicato Vertical. Nadie concibe un sindicato clasista de maridos en el seno de la familia, ni de vecinos dentro del municipio. El sindicato es un todo orgánico. Institución natural que no puede ser mirada con un ojo

solc. En el sindicato tiene que estar representado el capital privado, la técnica y la mano de obra. Patronos y obreros, al unisono, tienen el primordial deber de crear riqueza, piedra angular del mejoramiento del nivel de vida, y, además, que de la riqueza creada participen quienes cooperan a su fomento con sueldos, salarios y jornales en proporción a la capacidad y rendimiento.

Primero producir, y, en segundo lugar participar en la producción. Sin perder de vista que la renta del capital no puede ser leonina sino atemperada a la renta de trabajo que lo engrandece. La vigilancia del sindicato Vertical en estos dos aspectos:

productividad y justa distribución de la renta, del capital y del trabajo, son las dos grandes misiones para avanzar con seguridad en bien de la riqueza nacional y del mejor nivel social. Su voz, sin facciosas tendencias, al llegar al Estado, le proporciona a éste un material preciso de información para plasmar en ordenanzas laborales cuantas mejoras permita cada rama de la producción, sin que se desconecte la armonía entre precios y salarios.

Frente a Estado liberal, Estado social. La inquietud social es la tónica de nuestros tiempos. Si este es una realidad no puede el Estado abandonar esta exigencia en manos grupistas que hagan

banderías que corren la unidad de destino. El problema social es tan nacional, como el de nuestra independencia o nuestra dignidad como pueblo. Política económica, política tributaria y política laboral, son los tres puntales en que ha de basarse el Estado social español, como ejemplo de una nueva institución revolucionaria que cambie la vieja concepción del ya transnochado Derecho político.

El sindicato clasista le dió vida el Estado liberal. El sindicato nacional ha nacido del Estado social. Luego las relaciones entre trabajo y capital han cambiado. La lucha de individuo contra individuo-contrato de arrendamiento de servicios- o del grupo contra el grupo- contrato colectivo de trabajo- se ha superado.

El nuevo Contrato de trabajo no es un contrato privado, sino un contrato social, (1) por eso el Estado fija las condiciones af-

(1) Pero puede elegirse también un camino intermedio que no sea ni el Contrato de trabajo ni el del contrato de sociedad. Un camino que mantenga el contrato de trabajo puro con ingredientes propios del contrato de sociedad. Yo creo que este es el verdadero camino y que es el que responde al deseo expreso por Pío XI en su Enciclica QUADRAGESIMO ANNO cuando dice que "sería más oportuno que el contrato de trabajo algún tanto se suavizara en cuanto fuera posible, por medio del contrato de sociedad". (pag. 258) EL ORDEN SOCIAL MODERNO. Conferencia de Joaquín Garrigues. Editorial Revista de Derecho privado. Madrid 1.947.

-nimas en sus Reglamentaciones y aun en el caso de ser rebasadas estas el empresario debe pedir el permiso indispensable y el Ministerio de Trabajo, cida la Organización sindical, podrá autorizar la mejora solicitada (1). Intervención que se basa en el aspecto social de que una mejora aislada, al no hacerse extensiva al resto de los trabajadores de una actividad puede quebrar la armonía laboral. Y hasta la mejora colectiva desequilibrar la producción si no se hace de forma discriminada.

El Estado vigila el problema económico-social como vigila la

(1) Decreto de 16 de enero de 1.948, sobre Política de salarios.

moral y las buenas costumbres o el orden público. El sindicato lleva la auténtica voz del pueblo al Estado para que este actúe en orden a las necesidades del trabajador. El obrero está defendido por su sindicato y amparado por la legislación estatal, por tanto cuando celebra su Contrato de trabajo sabe de antemano que no será engañado, como antes por la picardía capitalista, ya que el sentido social del Estado español vigila sus derechos y le otorga medios jurídicos, gratuitos y expeditivos con que defenderse en caso de engaño.

El contrato liberal de antes se ha convertido en un contrato social, porque afecta a la comunidad y al bienestar colecti-

-ve del mundo laboral.

Desde otro punto de vista la anarquía de salarios en la Empresa, cobrando los de las mismas categorías y años de servicio cantidades distintas daría lugar a la entronización del oisna y el nepotismo caprichoso, que sería algo peor que la lucha de clases: la lucha entre los de la misma clase. Por eso hace falta que cada Reglamentación laboral establezca aquellas condiciones y aquella tabla de salarios que signifique un orden. Es decir que la mejora que se introduzca en una Empresa debe ser colectiva, al menos para un grupo o sector, salvo los casos de exaltación ejemplar de la individualidad por el premio al rendi-

-miento o para distinguir cualquier virtud laboral.

El horario, las vacaciones o las gratificaciones extraordinarias han de seguir la misma tónica de generalidad.

Los grados de jerarquía para la disciplina o el ascenso no pueden ser saltados.

Y en proporción a la renta de trabajo estarán las prestaciones de la Previsión social: Seguros sociales y Montepíos.

Todo lo cual nos conduce a pensar que cuando un trabajador perfecciona con su consentimiento el Contrato de trabajo penetra en una organización empresarial que le garantiza la remuneración, el horario, el descanso, la permanencia y unas prestaciones para

el supuesto de que se interrumpa su ganancia en caso de infortunio.

Si a esto se une la unidad de esfuerzo en la producción, bajo la jerarquía de cada jefe de Empresa y que la remuneración por operario subiera, no sólo por su afán individual sino por la suma conjunta del esfuerzo colectivo de los compañeros, cuando en la Empresa se halle establecido el sistema de remuneración con incentivo, al primarse el mejor rendimiento. Si por figurar en la plantilla de la Empresa un número de años y otro en la profesión se le otorga acceso a la misma a través del Jurado de Empresa. Si la condición de trabajador, mediante el pago de las

cuotas de seguros sociales, le concede la posibilidad de apuntalar una debil economia, para el o para su familia, en los dias nefastos de la enfermedad, la vejez, el accidente o la muerte, llegaremos a la conclusión de que el Contrato de trabajo, no es un negocio jurídico aislado, ni siquiera una yuxtaposición de relaciones jurídico-laborales, puesto que estamos en presencia de una figura jurídico-social nueva, de orden asociativo, de caracter comunitario. El Contrato de trabajo queda, pues, relegado, pasa al pretérito, para que entre en acción, con toda la vitalidad social del presente, el Contrato de comunidad laboral, perfeccionado por el trabajador con su consentimiento individual al celebrarse entre este y el representante de la Empresa.

L A B O R A L.

Esta comunidad, para distinguirla de otras hemos de adjetivarla con la denominación de laboral. Pensemos que éste "Contrato de comunidad" sólo afecta a los trabajadores por cuenta ajena, cuyos derechos y obligaciones se fijan en las Reglamentaciones laborales.

La idea de comunidad tiene precedentes valiosísimos. La comunidad de las órdenes religiosas, cuyas reglas son materia de derecho canónico, la comunidad de Naciones institución tratada en el Derecho político y en el internacional, la comunidad de re-

-gantes del Derecho administrativo, la propiedad común en el condominio romano o en forma de comunidad germanica, del Derecho civil.

Si hablamos del Contrato de comunidad, sin mas, se prestaria a interpretaciones y confusionismos. El termino laboral le tipifica, dando la idea exacta de lo que queremos expresar.

ELEMENTOS DE COMUNIDAD EN EL CON-
TRATO DE TRABAJO.

En primer termino destacamos que esto nada tiene que ver con el pacto colectivo de trabajo o convenios colectivos laborales, es decir, aquellos acuerdos, hoy superados, que se hacian entre los dos mandos enemigos, capital y trabajo, como treguas esporadicas en la permanente lucha de clases, acordados entre asociaciones obreras y patronales. Convenios de otro lado, que no tenian fuerza de obligar a aquellos patronos o trabajadores al margen de

la asociación que los convino, y, en los que en todo caso la obligatoriedad venia determinada por la publicidad del convenio, a través de la inscripción registral, siendo el Estado, al final, quien daba fuerza ejecutiva a aquellos acuerdos patronal-obreros. Pactos colectivos que eran un producto híbrido de contrato y de ley, un injerto de especies diferentes por cruzarse el convenio entre partes con la generalidad obligatoria de la ley. Hoy el Fuero del Trabajo asigna al Estado la misión de fijar las bases para la regulación del trabajo (nº 4º de la Declaración III) y la Ley de 16 de octubre de 1.942 establece en el artículo primero que las condiciones mínimas a que han de

ajustarse las relaciones laborales, será función privativa del Estado que ejercitará el Ministerio de Trabajo, Solicitando el Ministerio de la Delegación Nacional de Sindicatos el nombramiento de Asesores que representen a los grupos profesionales que integran el Sindicato, cuando la Reglamentación a estudiar sea de carácter nacional. (art.9)

Estos pactos colectivos (hoy función estatal determinante de las condiciones mínimas reglamentarias) tampoco eran precontratos (y aprovechamos esta ocasión para justificar este orden de cosas) pues que la naturaleza jurídica de esta figura contractual consiste en ligar a las partes a celebrar un contrato futuro, siendo este contrato futuro prometido el contenido del precontrato, lo que nada tiene que ver con los antiguos conve-

-nios colectivos de trabajo.

Quando hablamos de Contrato de comunidad laboral nos referimos al que celebra el trabajador con el patrono o patronos que contrata.

En el Contrato de comunidad de trabajo, el técnico, el administrativo o el obrero capitaliza su inteligencia o habilidad, su esfuerzo intelectual o físico, obteniendo una renta para satisfacer sus necesidades perentorias y las de su familia, que cubra sus precisiones materiales y espirituales, pero tal relación jurídico-laboral tiene multitud de facetas sociales que repercuten en la comunidad. En la comunidad propiamente de trabajo del lugar donde la obra o el servicio se realiza y en la

comunidad nacional a la que va destinado el servicio realizado. Este lado externo del Contrato de trabajo es notorio en los problemas de productividad. La medición de tiempos, las primas a la producción y el premio al rendimiento, benefician a la sociedad, acercando los productos elaborados al consumidor a mejor precio y mejorando el nivel de vida de todos los ciudadanos.

Desde el lado interno del Contrato de trabajo, la naturaleza de comunidad de esta relación también es evidente. Por ejemplo el horario de trabajo ha de ser observado por la organización del centro donde se presta el servicio. Las vacaciones como mejor convenga a la producción. La jerarquía para que la rueda del

trabajo funcione con sus derivaciones de disciplina y subordinación, independientemente de la lealtad que tiene su origen en el tradicional concepto del servicio de pactos fieles.

El mismo Jurado de Empresa es la representación social de los seres que laboran en el seno de la misma para responsabilizarles en su desenvolvimiento. Estas entidades sociales de armonía laboral dan acceso al trabajador a la empresa para que sienta con ella, en comunidad de inquietudes, la solución justa de los problemas vitales que afectan a quienes se hallan ligados a la empresa por el Contrato de trabajo.

La propia parte del salario que se deposita como cuota garan-

-tizadora de la seguridad social hace que el parsimonioso ahorro sirve para que tal comunidad de aportaciones garantice el infortunio individual cuando este acaezca. El crédito mutualista protege la necesidad económica del trabajador y la ruta formativa y cultural será una brecha espiritual a cubrir por la Universidad laboral (1) a expensas de los Montepios.

(1) Franco no se ha conformado con un trabajador amansado, sino que quiere un trabajador vivo, acometedor, ambicioso, incómodo para los poltroneros y exigente para los adocenados, un trabajador lanzado a todos los apetitos lícitos del ser humano, con vocación

Por tanto cuando el trabajador perfecciona con su consentimiento el Contrato de trabajo, este deja de ser una nueva y simple relación jurídica, económica y social para quedar enmarcado en una comunidad de luchadores que avansan por los caminos de

de lucha y de gloria. Para eso ha imaginado las Universidades Laborales cuya realización van a emprender los Montepios con todos los asesoramiento necesarios.

LA LIBERTAD DEL HOMBRE.

Meta de la Revolución Social Española.

José Antonio Girón de Velasco.

la libertad y de la conquista espiritual creando bienestar y riqueza en su beneficio, en el de su familia y en el de sus semejantes.

DE LOS EFECTOS MEDIATOS E INME-
DIATOS DEL CONTRATO DE COMUNIDAD
LABORAL.

Hemos visto como el Trabajo tiene matices morales, históricos, políticos, económicos, sociales y sindicales que no pueden ser descuidados al estudiarlo a la luz de los principios filosóficos o al tratarlo como tema del Derecho constituyente.

Hemos repasado los elementos y la vida jurídica del Contrato de trabajo, cuyo concepto y naturaleza creemos que ha transferido

-mado la realidad misma en su desenvolvimiento y a cuya institución la vamos a llamar Contrato de comunidad laboral.

Pero como esto pudiera prestarse a confusión por los efectos familiares y sociales del Contrato que nos ocupa, hagamos unas consideraciones previas, antes de seguir adelante.

De toda relación jurídica surgen unos deberes subjetivos. Por tanto no podía quedar ajena a ello la relación jurídico laboral de la que venimos hablando.

La realización de la obra o la prestación del servicio es una acción con la que el trabajador cubre varios objetivos: el individual, el familiar y el social. Es decir, a través de su activi-

-dad se satisfacen:

- a) las necesidades propias
- b) las de su familia
- c) las de la sociedad

Del Contrato laboral surgen, por tanto, tres grandes grupos de deberes personales, familiares y sociales con los correlativos derechos subjetivos.

Del deber laboral de hacer en la empresa la tarea asignada, en la forma y condiciones establecidas, surge el derecho subjetivo (ese interés protegido jurídicamente) a la contraprestación derivada de la obra hecha o el trabajo realizado.

Del deber de atender a la familia (la mujer, los hijos, los parientes sin medios económicos) surge el derecho a percibir el plus familiar, como un aditamento a la renta de trabajo.

Del deber social de producir, sin faltar al trabajo ni disminuir el rendimiento, surge el derecho a ser tutelado el trabajador por los Organismos estatales que velan por que las disposiciones sociales, que le amparan y protegen, sean cumplidas. Del deber de satisfacer las cuotas de previsión social surge el derecho de las prestaciones como asegurado o mutualista.

Resumiendo: el Contrato laboral tiene unos efectos individuales e inmediatos y otros efectos mediatos, de tipo familiar y

social, con ello queda exaltada la personalidad del hombre, pero no como ser aislado sino en relación con la familia a que pertenece y en la sociedad que vive.

Los efectos personales inmediatos del Contrato laboral son los que vamos a considerar, con el deseo de llegar al final del camino emprendido.

Celebrado el Contrato de trabajo, por él se entra en la comunidad laboral. Porque en realidad el trabajo que se presta o la obra que se realiza no es una prestación atomizada, sino en conjunto sin que esto limite la libertad del trabajador puesto que avisando a su empresa puede rescindir la relación en todo momento.

al igual que el copropietario no esta obligado a permanecer en la comunidad contra su voluntad.

Esta relación juridico laboral no es una comunidad de bienes sino de trabajo. Una autentica comunidad contractual. Los trabajadores son coparticipes de la comunidad laboral, como el socio industrial es coparticipes en la Compañia mercantil.

Y cabe este concepto de comunidad laboral por la amplitud con que la concibe la técnica juridica, puesto que la comunidad puede recaer sobre toda clase de derechos, mientras que el condominio de la propiedad sola puede recaer sobre cosas especificas y determinadas.

En el Contrato de comunidad laboral aparecen como sujetos varias personas, conjuntamente, constituyendo todos quienes forman parte de la empresa una verdadera comunidad societaria. Podemos por ejemplo como ante una mejora o beneficio colectivo que pretenda suprimirse o crearse ha de tenerse en cuenta una razón de proporcionalidad y ser oída la opinión del Sindicato para que la decisión oficial, autorizando o modificando el beneficio, obedezca a una razón de conjunto al existir esa pluralidad de sujetos o titulares de derechos subjetivos, que son los trabajadores. Ni podrá alterarse el horario por el jefe de la empresa ni las condiciones del trabajo, aunque se sigan ventajas para algunos

sin que se discrimine antes sobre el perjuicio o beneficio que esto representa para todos los que, en común, trabajan en la empresa. El propio Jurado de Empresa deberá ser elido, como organismo de representación social en el seno del centro de trabajo.

La vida en común del trabajador, el taller, la utilización de los instrumentos de trabajo también en común, la nave colectiva o las herramientas usadas por todos, la sanción y hasta el despido por falta de respeto a los compañeros de trabajo, son otros tantos elementos de hecho que nos sirven para ascender al "nomen juris" del Contrato de comunidad laboral.

El reparto de las ganancias e participación en los benefi-

-cios; el sistema de productividad en el que se valora el esfuerzo humano total, donde al lado de las primas individuales estas las colectivas, el premio a la permanencia en la comunidad (plus de antigüedad) y tantas otras manifestaciones, en este orden de cosas, nos afirma en la nueva naturaleza jurídica de la relación jurídico laboral a que nos estamos refiriendo. Y como ultimo argumento, aducido para este material de hecho, sobre el cual estamos levantando el edificio de la institución de este Contrato de comunidad laboral, está el caso del despido. El despido injusto no es solamente una injuria a la dignidad humana del trabajador sino, también un ataque de comunidad

en que trabaja. Por eso la represalia de la huelga era la defensa colectiva entre compañeros de trabajo, hoy superada esta vía de hecho por la jurisdiccional al investigar el Magistrate las razones sociales de la decisión y fallar en consecuencia.

Claro está que podría alegarse: esto se da en la Empresa de una gran plantilla ¿ pero para el caso del solitario trabajador por cuenta ajena en el que no hay mas elemento personal que él y su patrón?.

Aún en este caso, capital y trabajo, se hallan engarzados en común armonia, en solidaria relación contribuyendo conjuntamente, en mutuos esfuerzos, a exaltar el noble vínculo de jerar-

-quia y honor que representa el trabajo, creando riqueza social, a través de los ciclos de la producción o de la distribución, movidos por los lícitos y bilaterales estímulos del beneficio patronal y la renta de trabajo, sin cuyos sinalagmáticos intereses convergentes, se pararía la rueda de la producción sin fin, destinada a espiritualizar la vida y a elevar el nivel social del pueblo.

Como vemos por todas estas razones ha quedado desfasado el Contrato de trabajo, operándose en el momento presente una metamorfosis social al renacer la nueva institución del Contrato de comunidad laboral, con personalidad propia. Nuevo ser jurídico-social que jubila el viejo Contrato de trabajo para

ocupar su puesto con la misión de actuar en esta hora al ritmo exigido por los nuevos tiempos.

Podemos definirlo:

Contrato de comunidad laboral es aquel existente entre el jefe de la empresa y el trabajador, por virtud del cual aquel se obliga a tratar con dignidad humana a éste y satisfacer la remuneración a cambio de la fidelidad, obediencia y lealtad del trabajador, el que queda obligado a realizar una obra o prestar un servicio, cooperando, en hermandad de esfuerzos, a la tarea común de la producción de bienes o servicios y ligado solidariamente con quienes laboran en el seno de la empresa para el triunfo de la misma.

De este modo se consagra la pluralidad de derechos y deberes: Las cualidades de honor y jerarquía del trabajo, la prestación remuneratoria y la contraprestación de la obra o servicio realizado, así como el ingreso del trabajador en la comunidad laboral de la empresa, contribuyendo con su preparación y esfuerzo a la convivencia humana en el seno de la misma y a la creación de riqueza con su actividad solidaria, responsabilizando al trabajador en la marcha de la misma e interesándole en su desenvolvimiento.

La comunidad de trabajo laboral es un enfoque nuevo del concepto mercantil de la empresa, para que las luchas intestinas

entre capital y trabajo cesen superadas por un concepto jerárquico y unitario.

Arraigar al trabajador en su empresa es inutilizar el arma mortífera de la lucha de clases.

Los pluses de antigüedad logran vincular al trabajador con los premios a la permanencia.

Los sistemas de productividad, estimulando el rendimiento y el buen trabajo, consiguen el interés directo del trabajador por la bondad del producto, siendo, además, acicate a su diligencia.

La participación en beneficios es otro acercamiento a la marcha del negocio.

El Jurado de Empresa un dialogo social de armonia y concordia
Y todas estas son rutas para encauzar ese intimo sentimien-
to de admiración hacia su empresa que tiene siempre el traba-
jador y que oculta pudorosamente a causa de la dura realidad
helada por gélidas incomprensiones.

" El bosque que llora" de Vicki Baum es una novela documento
(de tal éxito que ha alcanzado la quinta edición) donde se ex-
pone el sombrío problema del caucho. Al descubrir las peripe-
cias de la huelga en una factoria de Estados Unidos, es desta-
cado el noble sentimiento de un jefe obrero cuando, sin dejar-
se amargar por las peticiones justas rechazadas, aun tiene un

relámpago de cariño hacia su empresa volviendo la cabeza y sintiéndose orgulloso de contemplar la silueta de la fabrica, que deja atras, con su arquitectura industrial y sus chimeneas empenachadas por el humo como grimpolas y gallardetes de un barco que avanza con cargamento de articulos vitales (1).

(1) Salimos al anochecer y Jim nos detuvo en la calle y contempló el lugar en que nuestra fabrica se erguia en la oscuridad, todo vidrio y luz fluorescente y dijo: "Diablos...¿Verdad que es la fábrica mas linda de la ciudad?" "¿Verdad que si?"-dije yo. Yo sabia cuales eran sus sentimientos porque los míos eran

Y es que la empresa como ha dicho el Ministro de Trabajo, es

idénticos. Eso era lo gracioso del asunto; uno lucha contra su propia compañía y llama a su presidente vil hijo de perra y maldice y profiere blasfemias cuando lee en el periódico que ha ganado mas millones que las demas compañías porque sabe que se lo han exprimido a uno. Pero, de todos modos, se trata de la compañía de uno y uno se enorgullece de ella y pertenece a ella y que se atreva alguno a decir que su compañía es mejor y uno sentirá ganas de romperle la cabeza.

EL BOSQUE QUE LLORA. Vicki Baum. Editorial Sudamericana.

Buenos Aires. Quinta Edición (pag.431)

una cadena de ilusiones, con un eslabón para cada día.

Si a ese sentir hondo, humano y lícito de los trabajadores de penetrar en la empresa para responsabilizarles con ella, se les cierra el camino, entonces es cuando surge el frenesí colectivo de atacar a la empresa y hasta "querer su destrucción como se quiere la muerte de un amor imposible que se niega" (1).

(1) LA LIBERTAD DEL HOMBRE.

José Antonio Girón de Velasco.

Conferencia pronunciada en Sevilla el día 3 de noviembre de 1951

-259-

Convoquemos al trabajador para el esfuerzo y para que participe de las esperanzas y las decepciones, la alegría y el éxito de "su" empresa, en nombre de la poesía que construye.

F I N A L.

Hemos tratado del TRABAJO en sus relaciones con la MORAL, la HISTORIA, la POLITICA, la ECONOMIA, la SOCIOLOGIA, el SINDICATO...

Parece que el TRABAJO y el DERECHO es un capítulo preterido. Pero aun cuando no se mencione expresamente, de todo este estudio transcende un sabor estrictamente jurídico. El "substratum" de esta nueva institución, el Contrato de comunidad laboral, no puede tener otro basamento que el Derecho, puesto que todo aquello que implica relación entre los hombres y la sociedad entra de lleno en esta disciplina, si significa un orden, y este orden no puede ser otro que el jurídico. Por tanto la nueva institu-

-ción que es base doctoral de esta tesis, si ha sido perfeñada con acierto se debe exclusivamente gracias a los viejos y modernos textos del Derecho constituyente y del constituido, cauce imprescindible de quien quiera que intente encontrar metas de triunfo en la investigación científica para que nuevas ideas presten, en servicio de inteligencia, un beneficio a la HUMANIDAD.

En definitiva, la realidad viva de esta nueva relación jurídico-laboral, objeto de nuestra tesis, hubiera sido imposible llegar a ella, para, captar el nuevo concepto del contrato estudiado, a no ser acudiendo, como así hemos hecho, a describirle,

explicarle y valorarle por el cauce de la ciencia jurídica(1).

(1) La ciencia jurídica no es puramente descriptiva, sino también explicativa y valorativa. Y dicha función ha de cumplirla mediante consideraciones filosóficas, sociológicas e históricas. A veces la explicación y la valoración solo podrán engendrar una crítica que prepare el camino de la transformación jurídica; pero a veces también, de una manera más directa, pueden contribuir por sí a determinar el contenido y el alcance de la realidad jurídica.

Metodología del Derecho. Antonio Hernández Gil.

Editorial Revista de Derecho privado. Madrid 1.945. (pag. 383)

Es el Derecho, en última instancia, quien nos ha resuelto la contienda dando rigor científico a la novedad social, llevandola por la senda del justo método a los moldes augustos del orden jurídico.

Concretamos el propósito:

En el seno de la gran estructura del Derecho hemos trabajado. Nuestra tarea laboral ha consistido en llevar vino nuevo a los odres viejos para que el reloj de la vida no se pare.

I N D I C E.

pag. 1 INTRODUCCIÓN.

pag.13 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

pag.21 EL CONTRATO DE TRABAJO EN LA EDAD MEDIA.

pag.24 EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL LIBERALISMO.

pag.27 LA MORAL Y EL TRABAJO.

pag. 37 LA POLITICA Y EL TRABAJO.

pag. 48 LA ECONOMIA Y EL TRABAJO.

pag. 78 LA SOCIOLOGIA Y EL TRABAJO.

pag.109 LA EMPRESA Y EL TRABAJO.

pag.120 LA TECNICA Y EL TRABAJO.

pag.136 LOS SINDICATOS Y EL TRABAJO.

pag.149 EL JURADO DE EMPRESA.

**pag.153 HACIA UN NUEVO CONCEPTO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:EL
CONTRATO DE COMUNIDAD LABORAL.**

pag.158 CONTRATO.

pag.164 CONTRATO DE PROMESA O PRECONTRATO.

pag.198 ELEMENTOS PERSONALES REALES Y FORMALES.

pag.215 COMUNIDAD.

pag.230 LABORAL.

pag.232 ELEMENTOS DE COMUNIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO.

**pag.241 DE LOS EFECTOS MEDIATOS E INMEDIATOS DEL CONTRATO DE
COMUNIDAD LABORAL.**

pag.260 FINAL.

B I B L I O G R A F I A

Rodolfo Sohm. "INSTITUCIONES DE DERECHO PRIVADO ROMANO". Revista de Derecho privado. Madrid 1.936.

M.Ortolán. "EXPLICACION HISTORICA DE LA INSTITUTA DEL EMPERADOR JUSTINIANO" (Traducción de Jimenez Serrano). La Ilustración. Madrid 1.847.

Joaquín Garrigues. "EL ORDEN SOCIAL MODERNO" (Conferencia) Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid 1.947.

Luis Olariaga. "EL DINERO". Colección Moneda y Crédito. Madrid 1.947.

José Gascón y Marín. "PROBLEMAS DE LA PAZ". Conferencia en la Escuela Social de Madrid. 1.946.

Joaquín Azpiazu S.J. "LOS PRECIOS ABUSIVOS ANTE LA MORAL". Razón y Fé S.A. Madrid 1.941.

Manuel de Torres. "TEORIA DE LA POLITICA SOCIAL". Aguilar S.A. Ediciones 1.949.

José Luís de Arrese. "LA REVOLUCION SOCIAL DEL NACIONAL SINDICALISMO". Editora Nacional. Tercera Edición 1.943.

K.E.Boulding. "LA ECONOMIA DE LA PAZ" Madrid 1.947.

Hector Maravall Casesnoves. "EL SALARIO MINIMO". Ministerio de Trabajo. Instituto Nacional de Previsión. Madrid 1.952.

Higinio Paris Eguilaz. "LOS SEGUROS SOCIALES Y LA ECONOMIA ESPAÑOLA". Madrid 1.951.

Pablo Salvador Bullón. La Teoria del "FULL-EMPLOYMENT" ó Trabajo para Todos. Instituto Nacional de Previsión. Madrid 1.953.

Carlos Martí Bufill. "TRATADO COMPARADO DE SEGURIDAD SOCIAL". Madrid 1.951.

Publicaciones españolas. "EL PENSAMIENTO PONTIFICIO Y LA LEGISLACION ESPAÑOLA". Madrid 1.950.

Corrado Petrone. "ECONOMIA LIBERA O PROGRAMMATA". Roma 1.950

Friedrich A. Hayek. "CAMINO DE SERVIDUMBRE". Instituto de Estudios Políticos. Madrid 1.946.

Heinrich Freiherr von Stackelberg. "PRINCIPIOS DE TEORIA ECONOMICA". Instituto de Estudios Políticos. Madrid 1.946.

Antonio Graziadei. "LA PRODUTTIVITA DEL LAVORO ED IL LIVELLO DEI SALARI". Edizione dell Ateneo. Roma 1.949.

Aristoteles. Política.(Edición bilingüe y traducción por Julian Marias y María Araujo) Instituto de Estudios Políticos. Madrid 1.951.

Joaquín Azpiazu S.J. "MORAL PROFESIONAL ECONOMICA".Razón y Fé S.A. Madrid 1.942.

José Luis de Arrese. "CAPITALISMO, COMUNISMO, CRISTIANISMO". Ediciones Radar. Madrid 1.947.

Joaquín Reguera Sevilla. "PRODUCTIVIDAD". Boletín de Información. Junio 1.953.

Antonio Robert. "EL MAÑANA ECONOMICO DE ESPAÑA". Espasa Calpe S.A. Madrid 1.947.

F.Goldis. "INTRODUCCION A LA DOCTRINA DE LA TECNICA". Madrid 1949.

Pedro Lamata. "EL CAPITALISMO Y EL ORDEN SOCIAL". Madrid 1.952

Patronato Juan de la Cierva de Investigación Técnica. " EL FOMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD". Madrid 1.953.

José María Fontana. "LA LUCHA POR LA INDUSTRIALIZACION DE ESPAÑA". Ateneo. Madrid 1.953.

José Ortega y Gasset. "EL TECNICISMO MODERNO". Revista de Occidente. 1.947.

Raimundo Fernández Cuesta. "ESPAÑA, LAS HUELGAS Y LOS OBREROS" Discurso. Bilbao, 19 Junio de 1951.

Ignacio Serrano y Serrano. "EL FUERO DEL TRABAJO" Valladolid
1.939. Ley de Contrato de Trabajo 1.944.

García Oviedo. "TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SOCIAL". Quinta
Edición. E.T.S.A. Madrid 1.952.

Menendez Pidal. "TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SOCIAL". Editorial
de la Revista de Derecho Privado. Madrid 1.952.

Eugenio Pérez Botija. "CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO". Tercera
Edición. Madrid 1.952.

Eugenio Pérez Botija. "SALARIOS". Madrid 1.944

Pérez Leñero. "INSTITUCIONES DEL DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO".
Espasa Calpe. Madrid 1.949.

José Manuel Gandesegui Larrauri. "NOCIONES ELEMENTALES DE PO-
LITICA SOCIAL CRISTIANA". Editorial Aldecoa 1.941.

González Rothvoss. "ANUARIO ESPAÑOL DE POLITICA SOCIAL". Madrid
1.934-35.

González Rothvoss y Castan Tobeñas. "LEYES SOCIALES DE ESPAÑA"
Conforme a los Textos Oficiales. Madrid Reus 1.951.

Rafael Calderera Rodríguez. "DERECHO DEL TRABAJO. Caracas.

Tipografía "La Nación" 1.939.

Alfredo Gaeta Berrios. "DERECHO DEL TRABAJO". Santiago de Chile

Editora Zig Zag S.A. 1.943.

Tomás Elorrieta Artaza. "PROBLEMAS ECONOMICO-SOCIALES EN LA

POST-GUERRA". Madrid. Gráficas Barragan 1.944.

Escuela Social. "CONSIDERACIONES SOBRE UN FUTURO ORDEN SOCIAL

EN EL MUNDO". Gráficas Barragan, Madrid 1.945.

Reglamentación de la Marina Mercante. Ministerio de Trabajo. 1953

Lodovico Barassi. "ELEMENTI DI DIRITTO DEL LAVORO". Milano 1950.

Felipe Clemente de Diego. "INSTITUCIONES DE DERCHO CIVIL ESPAÑOL." Madrid 1.929.

Miguel Hernáinz Marquez. "TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJADOR". Instituto de Estudios Políticos. Madrid 1.944.

Victor Fernández. "CONVENCIONES COLECTIVAS Y REGLAMENTACIONES DE TRABAJO". (Revista de la Escuela Social de Oviedo 1.948)

José Antonio Girón de Velasco. "LA LIBERTAD DEL HOMBRE". Conferencia, 3 de Noviembre de 1.951.

Vicki Baum. "EL BOSQUE QUE LLORA". Editorial Sudamericana. Buenos Aires.

Antonio Hernández Gil. "METODOLOGIA DEL DERECHO". Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid 1.945.