

BIBLIOGRAFÍA

- Santiago BARAJAS MONTES DE OCA BLASCO SEGURA, Benjamín y ALCÁZAR CARRILLO, Rafael L., *Derecho procesal laboral* 683

BLASCO SEGURA, Benjamín y ALCÁZAR CARRILLO, Rafael L., *Derecho procesal laboral*, Zaragoza, España, Editorial Libros Pórtico, 1979, 364 p.

Una obra nueva de gran trascendencia para el derecho del trabajo nos entregan los doctores Blasco Segura y Alcázar Carrillo, magistrado del Trabajo en la provincia de Zaragoza, el primero, y director de la Escuela Social de Zaragoza, el segundo, dedicada a los estudiantes de las escuelas sociales de España, dado el trato preferencial que se da en los programas de estos planteles a nuestra rama jurídica, que día con día se impone como disciplina autónoma en los estudios ordinarios de la licenciatura en derecho. El objetivo del libro, como lo expresan los autores, es desterrar la absurda costumbre de los apuntes de clase que ni integran un correcto conocimiento de una materia ni son eficaces para cualquier estudio jurídico, porque carecen de sistema, metodología y fuentes, que sólo pueden integrarse en una visión completa y sistemática de tal conocimiento.

La obra está basada en la reciente Ley de relaciones laborales y en el Decreto-ley sobre relaciones de trabajo españolas, también de nueva manufactura, y contiene a manera de apéndice un excelente análisis de derecho comparado respecto a la solución de conflictos de trabajo en los países de la Comunidad Económica Europea, en particular Italia, Francia y Alemania del Oeste, que estiman los más avanzados, pero sin dejar de estudiar las corrientes inglesas, danesas y de los países bajos (Holanda, Bélgica y Luxemburgo). Completa su análisis un conjunto de formularios para la presentación de una demanda por despido injustificado, o demandas sobre cuestiones de seguridad social; escritos para solicitar un embargo preventivo o para formular peticiones no contenidas en la demanda inicial y que pueden agregarse antes de la vista; sobre recurso de casación; pedimento de ejecución o de acumulación de autos. Puede verse por lo mismo que el libro contiene un repaso completo de lo que requiere el estudiante que se asoma por primera vez a estos problemas, a los que puede encontrar soluciones prácticas y sencillas sobre la legislación procesal del trabajo. Es por lo tanto nuestro propósito ofrecer un panorama de los capítulos de mayor interés, a fin de provocar la lectura o examen de la obra, positivo libro de texto en la materia.

Los autores inician su estudio con las definiciones de Guasp y Rosenberg sobre derecho procesal de trabajo, el primero de los cuales lo considera una variante del proceso administrativo pero independiente del proceso civil; el segundo le da el carácter de conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto la constitución de los órganos estatales para la tutela jurídica en las relaciones laborales, las condiciones y formas proceduales establecidas para ellas y las formas y efectos de los actos procesales. En lo

particular, admiten la autonomía del derecho procesal de trabajo y, aunque no desechan las ideas de Guasp, se acogen esencialmente a las de Rosenberg y define a nuestra disciplina como "el conjunto de normas que regulan la función jurisdiccional laboral".

Consideran que la naturaleza autónoma del proceso laboral aún no ha sido esclarecida porque se le ha concebido, bien como situación jurídica, como un conjunto de expectativas procesales, de posibilidades, cargas y liberación de cargas, en las que el proceso no llega a ser un vínculo que ligue a las partes y al juez, sino una situación jurídica en que se hallan las partes respecto de una sentencia que se espera (Goldschmidt); o bien se le atribuye el carácter de

teoría de la institución, según la cual, siendo ésta un conjunto de actividades relacionadas entre sí por el vínculo de una idea común y objetiva, a la que figuran adheridas las diversas voluntades particulares de los sujetos de quienes procede aquella actividad, tal idea de su institución supone la unión de dos elementos: una idea objetiva situada fuera y por encima de la voluntad de los sujetos, por una parte, y el conjunto de estas voluntades que se adhieren a dicha idea, por la otra, para lograr su realización (Guasp).

En el capítulo segundo analizan las fuentes de esta disciplina jurídica, que incluyen en los siguientes cinco grupos:

- 1º *Las leyes* que deben reunir iguales cualidades de fondo de la ley en general; esto es, han de ser consonantes con el derecho y el otorgamiento que hace la autoridad legítima. Ejemplo: la Ley de enjuiciamiento civil; el Código civil; las leyes orgánicas de la jurisdicción del trabajo; las reglamentaciones particulares de trabajo o las disposiciones referentes a las "garantías sindicales". Los preceptos ampliatorios del texto articulado, así como los tratados internacionales valen únicamente en cuanto a la capacidad de los litigantes, no en cuanto a trámites del proceso, porque en éste deben regir siempre las leyes nacionales.
- 2º *La costumbre*; a la que otorgan la calidad de ley en formación, ley no escrita en el papel sino en el ánimo de todos, y tanto más amada en cuanto no es mandada (Saavedra Fajardo) o como Ulpiano la definió: "consentimiento tácito del pueblo inveterado por un largo uso".
- 3º *Los principios generales del derecho*; aquellas verdades jurídicas universales concordes con la recta razón, o aquellos principios que sirven de fundamento a una determinada legislación positiva, que se hallen recopilados en antiguos códigos. Para los autores son "verdades jurí-

dicas universales recogidas concretamente en una legislación positiva determinada". Ponen como ejemplo en España: las máximas jurídicas del derecho romano que hayan sido fundamento del derecho español que constituyen el *corpus juris civilis* de donde pasaron a las *Partidas* y a la *Novísima Recopilación*; actualmente recogidas en la jurisprudencia y en los tratados de los autores.

4º *La jurisprudencia*; que consideran "la interpretación de la ley realizada por los tribunales de justicia, bien por los jurisconsultos, en forma constante y uniforme, hecha en esta rama del derecho por las magistraturas de trabajo, el Tribunal Central de Trabajo y el Tribunal Supremo". Admiten que en sentido estricto o técnico, a la jurisprudencia la constituye únicamente la doctrina sentada en las sentencias del Tribunal Supremo de Justicia. Por ello le dan el valor de fuente indirecta, porque el juez no sólo interpreta la ley sino que también interviene en su elaboración, participando en lo que ha acostumbrado llamarse derecho judicial o derecho jurisprudencial.

5º *El derecho científico*; o sea la legislación positiva a la que si bien es cierto se le niega valor de doctrina legal, para los autores

tiene el valor de doctrina indiscutible porque el progreso de los estudios jurídicos ha traído la renovación de las legislaciones procesales y su influencia se deja sentir ostensiblemente no sólo en las aportaciones críticas *ex lege data*, cuando ésta es susceptible de mejoramiento en su contenido y terminología, sino también en las de *lege ferenda* cuando en los estadios previos a la promulgación de una ley nueva la labor crítico-constructiva de los científicos puede ser decisiva.

La acción la analizan a continuación en el capítulo tercero. Los doctores Blasco y Alcázar la definen como "potestad de los particulares, dirigida hacia el Estado para obtener, mediante el órgano de éste y frente al demandado, el acto de protección jurídica". De esta definición obtienen la de acción laboral y la de acción procesal laboral, expresando que la primera es toda actuación de oficio en unos casos, o potestad conferida en otros, por el Estado, a determinadas personas o entidades, para dirigirse a los tribunales de justicia social con el fin de obtener una actividad jurisdiccional para la actuación de las leyes sociales, haciendo pronunciamientos de constitución, declaración o condena. A la segunda la consideran, siguiendo los conceptos de Chiovenda, como la actuación procesal de un derecho, una tutela jurídica frente al Estado, para obtener una resolución favorable a determinadas pretensiones.

Clasifican las acciones laborales en cinco categorías: a) por la petición que contienen, ya sea que se busque crear, modificar o extinguir una relación jurídica existente entre las partes, o se busque únicamente hacer cons-

tar la existencia o inexistencia de una relación jurídica de la que se duda su certeza; *b*) por su titular; o sean aquéllas ejercitadas por los trabajadores en contra de sus patrones, o bien las que sustituyen la iniciativa de los obreros y facultan a los sindicatos para que, asumiendo derechos de los trabajadores, reclamen por ellos; *c*) por la forma del proceso, que pueden ser principales, contenciosas, voluntarias, acumulables o no acumulables; *d*) por su fondo jurídico, que el derecho procesal de trabajo divide, según los autores, en tres clases: acciones declarativas (puras, de condena o constitutivas, dirigidas a la creación, modificación o extinción de la relación jurídica); acciones ejecutivas, cuya admisibilidad exige siempre un título preconstituido, y acciones cautelares, tendentes a asegurar las resultas de una declaración o ejecución posterior; medidas provisionales de garantía de resultado del proceso; *e*) por la autoridad del acuerdo resolutorio, o sean aquellas que atañen a la autoridad de cosa juzgada sobre cuestiones que no pueden volverse a discutir.

El capítulo cuarto lo destinan al estudio de la competencia, que dividen en competencia objetiva, competencia funcional y competencia territorial; referida la primera al tribunal que debe conocer del proceso; la segunda a la consideración de que en un mismo proceso puedan intervenir, sucesiva o simultáneamente, distintos jueces y tribunales; y la tercera a los fueros legales o convencionales que corresponden a una demarcación judicial (Prieto Castro). Para ellos, los tribunales del trabajo deben ostentar cualquiera de estas competencias y pueden asimismo declararse incompetentes para conocer de un asunto en razón de la materia del mismo, ya sea por inhibitoria o por declinatoria.

El capítulo quinto lo destinan al estudio de los conflictos de trabajo. Y en atención a la dinámica de las relaciones sociales que pueden producir y de hecho producen colisiones entre las partes, consideran que el Estado no puede permanecer ajeno a esta fenomenología, sino que, por lo contrario, debe prever los mecanismos de su solución. Por esa razón estiman que en la materia laboral pueden darse tres clases de conflicto a los que debe siempre buscar solución el Estado:

1º *Conflictos jurídicos y de intereses*. De interpretación o de aplicación, económicos o de regulación. Los primeros surgen de la hermenéutica y aplicación de una norma convencional, reglamentaria o legal, cuya validez no se discute, pero cuyo contenido y alcance es manejado de modo diferente por las partes en conflicto. Los segundos son, no aquellos que se promueven para desentrañar la verdadera significación de las leyes, sino los que, preexistiendo a la norma, dan su contenido a ésta (*Alonso Olea*). Ejemplos: la exigencia de un contrato colectivo, los resultados de su negociación, la huelga, etcétera.

2º *Conflictos individuales y colectivos*. Los que surgen entre un empresario y un trabajador y en los que el objeto es resolver la discrepancia que exista sobre el reconocimiento de un interés de carácter singular; su resolución sólo afecta a las dos partes implicadas. O aquellos que atañen al interés de grupo y cuya solución afectará a todos los miembros del mismo. Para los autores existe ambigüedad entre unos y otros, porque aun cuando se diga que los conflictos individuales se basan sobre derechos exclusivos y se resuelven jurisdiccionalmente, los conflictos colectivos también son sometidos a los tribunales para su enjuiciamiento e incluyen asimismo tanto derechos como intereses, y para su resolución admiten idénticos mecanismos de conciliación, mediación o arbitraje (Blanc Jouvan).

3º *Conflictos individuales exclusivos*. Dicen los autores que como la competencia en derecho español regularmente se determina por la concurrencia de la calidad de las personas y de la materia del asunto, en los conflictos individuales laborales deben destacarse, según afirman los profesores Rivero Lamas y Montero Aroca, diversas excepciones, que ellos sintetizan conforme a la siguiente relación: *a)* conflictos de funcionarios públicos o del personal al servicio del Estado; *b)* conflictos derivados de prestaciones personales obligatorias; *c)* conflictos provenientes de trabajos que se limiten al desempeño del cargo de consejero de una empresa que revista la forma jurídica de sociedad; *d)* los trabajos ocasionales realizados a título de amistad, benevolencia o buena voluntad; *e)* los trabajos familiares; *f)* los trabajos por cuenta propia; *g)* los conflictos que puedan surgir de aquellas formas de trabajo no dependientes que se realicen en un régimen de autorganización; *h)* los de los trabajadores que presten servicios en establecimientos militares o que afecten a la defensa nacional; *i)* los de los trabajadores de industrias aeronáuticas en casos específicamente determinados por leyes particulares; *j)* los conflictos de calificación profesional que hagan las delegaciones de trabajo; *k)* los despidos por crisis atribuidos a la autoridad administrativa, y *l)* los conflictos entre agentes y empresas ferroviarias, en los casos excepcionales de notoria gravedad, previstos en el artículo 141 del Código de procesos laborales.

El proceso laboral es materia de los capítulos VII a XIX y respecto de ellos destacaremos las cuestiones de mayor importancia que abordan los doctores Blanco y Alcázar, a saber:

Concepto y fin del proceso laboral. Complementando la definición inicial ya expuesta, en la que habían dicho que el derecho procesal de trabajo es en suma el conjunto de normas que regulan la jurisdicción de la función laboral, agregan que el procedimiento de trabajo "es la institución destinada a la actuación de pretensiones conforme con las normas de derecho laboral por órganos creados especialmente para ello". E incluyen

igualmente la definición de Juan Menéndez-Pidal, uno de los más eximios tratadistas españoles de la materia, para quien el procedimiento laboral es "el medio por conducto del cual se obtiene una declaración jurisdiccional de los tribunales de trabajo en orden al ejercicio de una acción procesal social, facilitando la actuación y ejecución del derecho social material".

En cuanto a la finalidad del proceso de trabajo, la concretan a la solución de los conflictos laborales; para ellos, el fundamento de las pretensiones ejercitadas son de derecho sustantivo social y debe resolverlas un juez o magistrado de trabajo instituido por el Estado, del que deviene su poder, no de las partes. La naturaleza del derecho procesal de trabajo, piensan —siguiendo a Guasp—, que es derecho público, porque la función que regula es pública en cuanto ha sido atribuida a un órgano estatal imbuido del poder soberano del Estado y destinada a un fin eminentemente público.

Actos procesales. Siguiendo también a Guasp, creen que dichos actos se caracterizan por la intervención de la voluntad humana y crean, modifican o extinguen alguna de las relaciones jurídicas que integran el proceso. Estos actos son fundamentales, ya que el proceso laboral no constituye sino una serie de situaciones jurídicas caracterizadas por su tendencia, en las que los requisitos de tiempo, lugar, partes, forma, estructura, etcétera, no difieren de los que incluye la doctrina procesal en general, y a las que sólo pueden agregárseles estas otras características: *a*) su clasificación por el sujeto que las realiza o por su influencia en el curso del proceso (actos del órgano jurisdiccional, de las partes o de terceros); *b*) su forma de manifestación: oral o escrita; *c*) su condición de lugar y tiempo, ya sea la sede del órgano jurisdiccional o un lugar situado fuera de ella; o bien el día y hora en que cada acto específico habrá de verificarse; *d*) sus términos o plazos, porque pueden darse casos de trato urgente, de términos improrrogables, de interposición de recursos, etcétera. Para los autores, es necesario diferenciar término de plazo, por cuanto el primero atañe a la citación en tanto que el segundo al emplazamiento de las partes: se cita para un día y hora determinados (término) o se emplaza para un periodo determinado (plazo); uno empieza a correr al día siguiente a aquel en que se tenga conocimiento del acto jurisdiccional por el interesado que haya sido fijado por el magistrado para surtir efectos (término); otro no es sino un cómputo variable (plazo).

Medidas precautorias. Las reclamaciones en contra de las instituciones de seguridad españolas, cuando son denegatorias, siguen un procedimiento previo ante el magisterio de trabajo. Éste solicita un informe a la entidad gestora y conforme al mismo dicta resolución; sólo en caso de no dar contestación dicha institución a la prevención que le haga el magistrado, que-

da expedida la acción del reclamante. Igual procedimiento se sigue cuando interviene una comisión técnica calificadora en relación con reclamaciones por prestaciones de invalidez, pues en estos casos el reclamante debe agotar un recurso de alzada ante la comisión técnica calificadora central antes de acudir al magistrado de trabajo. Otras medidas precautorias acordadas para garantizar los resultados de un proceso laboral son: a) el embargo preventivo que puede adoptarse a instancia de parte o por iniciativa del magistrado, sin que proceda en esta última situación recurso alguno contra la decisión que él adopte; b) el aseguramiento de bienes litigiosos, que procede cuando se presenta algún documento (escritura pública), documento privado reconocido bajo juramento ante juez competente, confesión judicial, etcétera o a instancia del actor y bajo su responsabilidad; c) el depósito para recurrir. Tiene por finalidad prevenir posibles abusos al entablarse alguna demanda patronal con el fin de perjudicar económicamente al trabajador por dilación en la ejecución de alguna labor, o cuando se pretenda facilitar la ejecución de un fallo si un recurso fuera desestimado.

Caducidad y prescripción. Partiendo del distingo entre caducidad como la extinción del proceso por su paralización durante el plazo marcado en que las partes permanecen inactivas, y prescripción como “nacimiento y terminación o desvirtuación de derechos en virtud de un ejercicio continuado, o del no ejercicio continuado”, los autores señalan que su existencia en el derecho laboral español está regida por el principio de la preclusión procesal (necesidad de realizar determinados actos en la fase precisa para su ejecutividad y sólo en ella), que impone a las partes un orden dentro del cual deben hacerse las alegaciones y emplearse los medios de defensa o ataque a fin de que las actuaciones tengan eficacia jurídica, para distinguir estas manifestaciones dentro del derecho de trabajo: las que corresponden a las acciones derivadas del contrato que no tengan señalado plazo especial y las prestaciones de seguridad social, salvo el caso de que por haberse presentado alguna inconformidad ante una entidad gestora, deba interrumpirse una prescripción o deba ampliarse el plazo de reclamación, si se trata de prestaciones por jubilación, muerte o supervivencia, en las que no existe caducidad. Los doctores Blanco y Alcázar consideran que aun cuando ambas instituciones son presunciones legales de que los titulares de legítimos derechos han abandonado o desistido del ejercicio de sus correspondientes acciones por haber dejado transcurrir el tiempo legalmente fijado, debe tomarse en cuenta que la prescripción ataca al derecho en tanto que la caducidad al poder de su ejercicio.

Proceso ordinario. Se inicia con una audiencia de conciliación a la que se cita a las partes para que comparezcan ante el magistrado de trabajo,

una vez presentada la demanda, acto de parte que consiste en una declaración de voluntad expresada por escrito y dirigida a un órgano judicial para iniciar dicho proceso a fin de obtener la tutela jurídica frente a un demandado. Los efectos de la conciliación son dos: si se logra ésta, se levanta un acta que contenga lo convenido por las partes, así como el acuerdo que permita ejecutar la resolución dictada; si no se obtiene un arreglo, el magistrado decide en qué momento entiende por fracasado el intento conciliatorio y manda a juicio el negocio. La transacción posterior se diligencia en iguales términos a la conciliación.

El proceso laboral español es oral y escrito. Citadas las partes a una segunda audiencia, la actora ratifica su reclamación inicial, pero puede ampliarla con otras peticiones y formular al efecto un breve alegato, oral también. La parte demandada podrá contestar afirmando o negando concretamente los hechos y expresará igualmente, a través de un breve alegato, las excepciones que estime procedentes. Puede allanarse a la demanda reconociendo las pretensiones de la parte actora o puede reconvenir en el acto al demandante, quien a su vez dará contestación a la reconvenición y formulará alegaciones respecto de ella.

Fase probatoria. Tiene lugar a continuación de haber concluido las partes sus respectivas manifestaciones. Entonces proponen sus pruebas por orden, y antes de proceder a su desahogo el magistrado deberá manifestar cuáles acepta y cuáles rechaza, expresando los motivos de cualquier rechazo, ya que sólo son admisibles las pruebas que puedan practicarse en el acto del juicio, excepción hecha de aquellas que requieran diligencia fuera del lugar de la magistratura o alguna diligencia especial para mejor proveer. Las partes pueden, al finalizar el desahogo de las pruebas, formular en forma oral sus conclusiones, tomando como base el resultado obtenido por cada una de ellas, pero no podrán alterar los puntos fundamentales de petición o respuesta, es decir, no podrán hacer mención a hechos distintos, aun cuando hubieran quedado acreditados en autos.

Sentencia. Concluido el juicio, el magistrado redactará un acta en la que hará un resumen de los alegatos, de los medios de prueba y de la declaración de pertinencia o impertinencia de las pruebas aportadas; se referirá a cada una de las pruebas con aclaración de su eficacia en relación con los puntos controvertidos, y declarará terminada la instrucción y citará para dictar sentencia, a menos que haya que practicar diligencias para mejor proveer. Los autores recalcan la importancia de este acto procesal porque

constituye una facultad del juzgador de salir por su propia iniciativa, de oficio, en busca de la prueba eficaz de los hechos. Permiten (tales

probanzas) que el juez complete su convicción acerca de los hechos por medio de actos que, atendiendo a su finalidad, no pueden confundirse por su naturaleza con una aportación oficial de pruebas.

La sentencia, decisión del proceso, debe ser clara, precisa y congruente con la demanda y con las demás pretensiones deducidas en el pleito. El tribunal deberá formular las declaraciones que éstas exijan, condenando o absolviendo al demandado y decidiendo sobre todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate.

Tres pueden ser los efectos de la sentencia: la vinculación o sujeción del contenido de la sentencia a un proceso posterior (revisión u otro recurso), que implica lo que los autores llaman "cosa juzgada material", y "la cosa juzgada formal" que para ellos es el efecto preclusivo de la resolución, que se traduce en su impugnabilidad sobre su tema y el cual debe quedar definitivamente cerrado dentro del proceso. La impugnabilidad no es la variabilidad de la sentencia, pues aquélla se refiere a su posible revocación en un procedimiento ulterior encomendado a otro tribunal y ésta se contrae a la modificación en el mismo procedimiento y por el mismo magistrado, de su contenido inicial; aquélla depende de la firmeza y ésta de la simple perfección de la resolución dictada. Las sentencias, en España, pueden producir efectos secundarios a través del recurso de revisión o a través del recurso en favor del fondo de garantía de accidentes de trabajo. Además, deben declarar las autoridades la procedencia del pago de salarios al trabajador, de los días en que éste deba comparecer ante ellas. El tribunal que dicta la sentencia no actúa para darle efectividad en forma automática, sino que únicamente entra en la ejecución cuando el obligado, a virtud de la resolución pronunciada, no cumple ésta. Éstos son los efectos posteriores al pronunciamiento del fallo, vinculados con él para cualquier efecto legal.

Consideramos haber dejado expuesto, dentro de la brevedad impuesta por el extenso contenido de la obra reseñada, las normas que rigen el procedimiento ordinario ante la jurisdicción laboral. Y por nuestra parte concluiríamos esta exposición con una expresión del tratadista Menéndez-Pidal sobre el proceso laboral. Dice que existen varios procedimientos en la materia, unos ordinarios, otros extraordinarios y algunos especiales, porque la realidad de la vida marca diferencias tales que imponen la exigencia de diferentes tramitaciones conforme a los planteamientos jurisdiccionales; que la diversidad es la característica procesal, aunque la aspiración máxima continúa siendo la unidad del procedimiento; no obstante lo cual, el tratamiento que se da a la materia varía según las legislaciones y esto va contra un principio de orden, ya que las relaciones laborales deben ser idénticas.

ticas en todas las regiones de nuestro universo. Hemos hecho esta referencia porque encontramos muchas situaciones idénticas en el procedimiento laboral español y nuestro procedimiento, dominado aquél por el principio de la oralidad y poco practicada entre nosotros. En lo único que le reconocemos ventaja es en el desahogo de las diligencias en una sola audiencia, que nosotros no hemos podido alcanzar en la práctica, no obstante el propósito incluido en nuestra legislación. Ojalá y los ejemplos puedan servir para una más eficaz administración de la justicia laboral.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

BRAVO, Víctor, Héctor DÍAZ-POLANCO y Marco A. MICHEL, *Teoría y realidad en Marx, Durkheim y Weber*, México, Juan Pablos Editor, 1979, 159 p.

Se trata de un completo ensayo que da cuenta de los tres grandes paradigmas de las ciencias sociales contemporáneas. Marx, Durkheim y Max Weber son el centro de salida y de llegada de cualquier estudio científico de la realidad social en nuestros días. Es así como Víctor Bravo nos hace un cuadro claramente comparativo entre los tres pensadores mencionados en relación al objeto de estudio: papel de la teoría y de la práctica en la construcción del mismo, adquisición del conocimiento en función del objeto del estudio y el concepto de sociología de cada pensador.

Para responder a tales cuestiones, Durkheim se ubica en la línea de un empirismo que utiliza la teoría sólo para agrupar e interpretar las *cosas* identificadas por dicho autor como las únicas categorías dignas de trabajo del científico social. Esas "cosas", libres de prenociones e ideologías, son elementos interactuantes que reciben adicionalmente del investigador sólo una sistemática ordenadora, libre de prejuicios subjetivos. Con estos elementos concluye que la sociología es una ciencia similar a las ciencias naturales que establece leyes generales basadas en las "exterioridades" (simbología objetiva de las "cosas", libre de ingredientes internos o subjetivos). Así, la sociología es más una especie de ciencia natural de la realidad humana.

Para Weber, la realidad social es ilimitada e inconmensurable, y por ende el investigador social debe separar "partes singulares", construidas con ayuda de conceptos ideales que precisamente denomina "tipos ideales", los cuales no son en sí ni abstracciones puras ni reflejos de realidades históricas concretas. Es decir, el investigador en esa realidad caótica e ilimitada incorpora un sistema personal de elementos referenciales que le permiten