

Recensiones

ALDRIDGE, Trevor M.: *Service Agreements*. Oyez Publications, Londres, 1964; 88 págs.

Service Agreement, o su sinónimo *Contract of Employment* (la sinonimia de estas expresiones aparece con toda claridad en el párrafo inicial del libro, página 7) son las expresiones de Derecho inglés que traducen la española de *contrato de trabajo*.

El tema de este libro es, por consiguiente, el contrato de trabajo.

Se trata de un libro eminentemente práctico, aunque cuidadosamente preparado por quien evidentemente es un especialista, y con abundantes referencias a las decisiones judiciales en las que se apoya cada una de las conclusiones a las que se llega.

Con mucho, los capítulos más interesantes del libro son los que se dedican a las partes del contrato de trabajo (capítulo II, págs. 18 a 28) y a la extinción del contrato de trabajo (capítulos VIII y IX, páginas 66 a 73). Tanto más interesantes los capítulos citados en segundo lugar cuanto que han sido redactados después de la promulgación de la ley de Contrato de trabajo de 1963, que, pese a lo amplio de su título, tiene exclusivamente por objeto —junto con la imposición al empresario de la obligación de proporcionar al trabajador por escrito determinadas informaciones acerca de sus condiciones de trabajo— la regulación de los preavisos de despido y de las indemnizaciones sustitutorias de los mismos.

La «practicidad» del libro aparece en capítulos tales como los que se dedican a la forma de redactar los contratos de trabajo escritos (págs. 48 a 64) y a los impuestos que gravan los propios contratos y las remuneraciones directas e indirectas derivadas de los mismos (págs. 37 a 47). Hasta se inserta, al final del libro, un apéndice con un formulario de contrato de trabajo, cuya redacción está hecha de forma que en la misma se proporcionen al trabajador las informaciones exigidas por la ley de 1963, citada.

Un segundo apéndice contiene la relación de los sectores industriales

en los que existen Consejos de Salarios; lista que tiene interés porque, como es sabido, es justamente en los sectores en que existe esta mecánica administrativa donde puede decirse que se da una fijación cuasi-autoritaria de salarios y condiciones mínimas, como excepción dentro del régimen laboral británico, en que la regulación de las condiciones de trabajo, salvo las de las mujeres y las de los menores, está abandonada a los convenios colectivos de trabajo y a las costumbres profesionales.

El libro, de gran interés, exige un conocimiento previo bastante completo del régimen laboral británico para colocar en su fondo propio muchas de las afirmaciones sumamente especializadas y concretas que en el mismo se hacen; como todo libro «práctico», resulta absurdo e ininteligible si antes no se tienen conocidos y dominados los libros «teóricos».

MANUEL ALONSO OLEA

ALLEN, Louis A.: *Organización y dirección de Empresas*. Comisión Nacional de Productividad Industrial. Madrid, 1963; 387 págs.

Los conceptos presentados en este libro —anticipa el autor en el prefacio— se basan en estudios e investigaciones de primera mano en 30 Empresas de primer orden, y son el resultado del análisis e interpretación de factores clave en el crecimiento y desarrollo de estas Empresas y en los métodos de dirección y organización que les han permitido alcanzar una posición de vanguardia en las grandes Empresas de hoy.

El texto se divide en tres partes, que agrupan catorce capítulos. La primera parte, «La profesión de la Dirección», comprende los dos primeros capítulos, dedicados, respectivamente, al examen de la naturaleza de la Dirección y a considerar un concepto unificado de ésta.

En cuanto a la naturaleza de la Dirección, se afirma que la determinación de la clase de trabajo que cumple un director al dirigir es una necesidad previa a toda discusión efectiva acerca de la dirección. La definición exige la diferenciación entre la acción del jefe en sus modalidades individualista y directiva. Todos los dirigentes comienzan sus carreras ejerciendo una acción personalísima, esto es, haciendo por sí mismos prácticamente el mismo tipo de trabajo que realiza la gente bajo su dirección y tomando la mayoría de las decisiones que afectan a tal trabajo. La jefatura de tipo directivo requiere que el dirigente efectúe solamente el tipo de trabajo que no puede ser ejecutado eficazmente por sus subordinados.

Y respecto al concepto unificado de la Dirección, se estima que compren-

de la planificación, la organización, la motivación, la coordinación y el control.

La segunda parte, «Organización para la Dirección», comprende los capítulos tercero a duodécimo.

Se inicia con el estudio de organización, la que se define diciendo que es un mecanismo o estructura que permite a los seres vivos trabajar juntos con eficacia. Los elementos básicos de la misma son: división del trabajo, una fuente de autoridad y relaciones. Esto es válido para todas las formas de organizaciones vivientes.

La organización de la dirección, en este sentido, significa, primeramente, determinar el trabajo que debe realizarse para alcanzar los objetivos. Luego, agrupar dicho trabajo en cargos relacionados y equilibrados lógicamente. La responsabilidad y la autoridad se definen y delegan a continuación. Como paso final se establecen relaciones entre cargos y unidades para facilitar un armónico trabajo en equipo.

Al estudiar la determinación de la estructura de la organización de la Empresa se afirma que sólo hay dos formas fundamentales de estructura de organización: la funcional, en la cual todo el trabajo de la misma clase se asigna a una unidad de organización, y la estructura por departamentos, en la cual los distintos tipos de trabajo necesarios para el cumplimiento de un fin determinado se agrupan en una unidad de organización. Los diferentes tipos de trabajo requeridos para constituir un departamento pueden agruparse, ya atendiendo al producto, ya a una división geográfica.

A continuación se examina la estructuración por departamentos, poniendo de relieve que cuando ésta se base en productos implica agrupar en una unidad todas las funciones relativas a cada producto o a grupos de productos íntimamente relacionados. Esta es la organización preferible cuando se quiere prestar una atención máxima a la expansión y diversificación de productos y cuando las características del producto y del mercado son favorables.

En cambio, la estructuración por zonas geográficas debe preferirse cuando las características especiales del mercado y del producto requieren especial atención regional.

En los dos capítulos siguientes se examina la delegación, cuya importancia se destaca cuando se afirma que saber delegar es, probablemente, la cualidad más importante que debe poseer un director. Delegar es el proceso que sigue el director al dividir su trabajo, confiar parte de él a sus subordinados y establecer las condiciones que les permitirán exigirles rendimiento de cuentas por sus actuaciones.

Centralización y descentralización son objeto de examen en los dos capítulos siguientes. La descentralización consiste en la delegación efectiva y

sistemática de autoridad en los niveles donde la acción tiene lugar. La descentralización puede darse, tanto en una forma de organización funcional como departamentada, pero se facilita grandemente por la relativa facilidad de establecimiento de controles en el tipo departamentado.

La descentralización puede ser eficaz solamente si está equilibrada con una adecuada centralización.

Las relaciones «Staff» y de línea y el «Staff» especializado se estudian a continuación. La distinción entre «staff» y línea es necesaria para fijar la exigibilidad de rendimiento de cuentas cuando existen diferentes grupos que trabajan en la consecución de los mismos objetivos finales.

La «línea» se refiere a los elementos con exigibilidad de rendimiento de cuentas por objetivos primarios. La línea existe tanto en departamentos «staff» como de línea.

Existen dos categorías de «staff»: el personal y el especializado. El primero consiste en adjuntos de línea y adjuntos «staff», que prestan asesoramiento y servicio en una clase determinada de trabajo, tal como finanzas o personal, a la organización en su conjunto.

La organización de la alta dirección se estudia en el último capítulo de esta parte, examinando los accionistas, el Consejo de Administración y la función ejecutiva superior como integrantes de aquélla.

El jefe ejecutivo superior tiene un papel complejo y difícil, que implica la dirección general de la Empresa, la explotación general y las relaciones públicas. Esta tarea puede organizarse mediante la creación de un cargo, el de jefe ejecutivo superior, o bien crearse dos cargos: el de jefe ejecutivo superior y el de jefe operativo superior.

La tercera parte, «Dinámica de la organización», comprende los dos últimos capítulos, dedicados, respectivamente, al examen del cambio de la estructura de la organización y de la dinámica del cambio.

En el proceso del cambio de organización primeramente se formulan los objetivos y luego se examina a fondo la organización existente mediante un análisis de la organización. Esto supone obtener primero los datos fundamentales acerca de la organización por medio de entrevistas que constituyen un análisis de responsabilidad y autoridad. Luego se preparan los organigramas, guías de cargos y un manual de organización para formalizar y codificar los datos obtenidos.

En cuanto a la dinámica del cambio, se afirma que, unan vez que se ha preparado el plan ideal, como una guía general, debe emprenderse el cambio ensayando primeramente la propuesta en una reducida base experimental para señalar posibles puntos débiles y la practicabilidad general del plan. A continuación se deben preparar los planes de fases, destinados

a utilizar al máximo el potencial humano de la Empresa y llevar la organización paso a paso en una transición hacia el plan ideal establecido.

En la reseña efectuada se ha puesto de manifiesto el interés de la presente obra, en la que de manera clara y sencilla se exponen los puntos principales de la Dirección de Empresas; todos ellos respaldados por experiencias prácticas de un indudable valor.

J. CARRASCO BELINCHÓN

ASOCIACIÓN PARA EL PROGRESO DE LA DIRECCIÓN: *Políticas de personal en las Empresas españolas*. Madrid, 1965, 211 págs.

Nuevamente la Asociación para el Progreso de la Dirección ofrece en la presente publicación nueve trabajos de un indudable valor práctico, con motivo de la V Convención Nacional de Dirigentes de Personal.

En el capítulo primero, «La función de personal y la dirección por los objetivos», Roberto Cuñat Cosonis pone de relieve las ventajas y los inconvenientes de esta modalidad de la dirección. Afirmando que probablemente la dirección por los objetivos no podrá, sin embargo, ser considerada como una cogestión por el personal de las Empresas si los objetivos a corto plazo no se equilibran cuidadosamente con los objetivos de tipo ético (y aun religiosos) a mucho más largo plazo. Sólo así se podrá proponer al personal de las Empresas la finalidad común de un servicio a la comunidad, sin la cual todos los estímulos y motivaciones que se introduzcan en la Empresa carecen de estabilidad. Los objetivos de productividad a corto plazo no bastan para ello, al menos en España.

En el capítulo segundo, Eduardo Matute Butragueño examina «Los matices y el control económico de la gestión de personal como herramientas para el mando», y estima que en esta tarea de control hay que considerar dos facetas perfectamente definidas: comprobar la bondad de las políticas de personal trazadas, y supuesto que estas políticas sean acertadas y las deseables, comprobar si las técnicas o los medios empleados dan el resultado apetecido.

En el capítulo tercero, «Previsión de necesidades de personal, cálculo y administración de plantilla», Manuel García Reyes afirma que el sistema más adecuado para establecer una política correcta que estudie todos los problemas de la mano de obra y trate orgánicamente de resolverlos por medio de los planes concretos, reside fundamentalmente en centralizar en la Jefatura de Personal las responsabilidades de su gestión. Esta Jefatura debe permanecer en contacto permanente con todas las secciones de la Empresa para

conocer, programar y resolver las necesidades del personal que se produzcan. El Departamento de Personal debe ser un colaborador de todos los demás departamentos: rápido en la solución de los problemas que se planteen y flexible en cuanto a la posibilidad de adoptar todas aquellas soluciones que se adapten a la realidad.

«Los sistemas reglamentarios de ascenso y la promoción en la valoración de tareas se examinan por Tomás Rodríguez Sahagún en el capítulo cuarto, afirmando que la preparación de un plan de promoción no elimina los problemas humanos en esta cuestión, pero, o los reduce, o ayuda a resolverlos. Es muy difícil, por otra parte, que un plan de promoción pueda llevarse a cabo en todos sus detalles; no obstante, cuanto más nos aprovechemos, siempre dentro de unos criterios de economía de la gestión de todas las cosas y teniendo en cuenta las circunstancias de cada Empresa, más cerca estaremos de esa meta ideal que nunca acabaremos de cruzar.

«Las relaciones entre la Jefatura de Personal y las Delegaciones de Trabajo» se estudian en el capítulo siguiente por Luis San Miguel Arribas, exponiendo, primero, la organización y funciones de éstas, y luego, las relaciones que cada dependencia de ellas tiene con la Jefatura de Personal.

En el capítulo sexto, «Nuevo planteamiento de la contratación colectiva», Gaspar González Palenzuela afirma que es imprescindible replantear el sistema, adoptando, entre otras, las siguientes medidas: una mayor duración, que permita conseguir que la contraprestación en aumento de productividad exista y que sus resultados puedan ser contrastados, y el establecer un control de las autorizaciones para iniciar las negociaciones.

«Políticas de retribución en las Empresas y estructuras de salarios en un convenio colectivo» se estudian por Patricio Ortiz en el capítulo séptimo, afirmando que fomentar la vinculación del personal, interesarse en el sentido de responsabilidad en la marcha de la Empresa es difícil lograrlo sin una auténtica información y sin su participación en las reformas de las estructuras salariales y organizativas que suponen la cogestión más deseada en el seno de la Empresa.

En el capítulo octavo Víctor Fernández examina «El papel de la autoridad laboral en la renovación de los convenios colectivos», afirmando que el régimen de fijación de condiciones de trabajo a través de los convenios colectivos sindicales en España ha significado claramente una liberalización de las condiciones laborales y se ha anticipado al proceso de liberalización en otros dominios. Proceso que a su vez impone una reforma del sistema de convenios colectivos, si bien el problema radique en el sentido y extensión que deba tener tal reforma, para lo cual se examinan por el autor los diver-

esos momentos de la vida del convenio, considerando el papel que en cada uno de ellos pueda tener la autoridad laboral.

Y en el capítulo final, «Perspectivas del Plan de Desarrollo en relación con la política de salarios», Santiago Udina Martorell pone de relieve que el primer punto de la política salarial en el Plan de Desarrollo es la articulación de la política de empleo con el régimen de salarios; el segundo punto es la política de retribuciones, con la que pretende fundamentalmente la participación progresiva del trabajo en los aumentos de la renta y de la productividad; el tercer punto es la confirmación de la facultad que el Estado se reserva en la determinación del salario mínimo vital, y otro punto del programa de la política salarial del Plan de Desarrollo es el de los convenios colectivos.

En los nueve estudios reseñados se realiza un análisis realista de aspectos fundamentales de la política de personal, por lo que consideramos sumamente interesante la publicación comentada, pues brinda una panorámica actual de un problema tan interesante como es el estudiado.

J. CARRASCO BELINCHÓN

KAHN-FREUND, Otto (editor): *Labour Relations and the Law. A Comparative Study*. British Institute Studies in International and Comparative Law, núm. 2. Londres, Stevens & Sons, 1965; VIII+231 págs.

Nos presenta Kahn-Freund en este libro una serie de estudios sobre Derecho de los convenios colectivos (parte I) y Derecho de los conflictos colectivos de trabajo (parte II). Los estudios, al parecer, fueron aportados por los participantes a un coloquio celebrado en 1962, bajo los auspicios del Instituto de Estudios Jurídicos de la Universidad de Londres, para el que se eligieron como temas los de contratación y conflictos de trabajo —se nos dice en la introducción— «por su importancia e interés intrínsecos y por su significación especial para este país (Gran Bretaña) al preverse en aquel entonces su incorporación a comunidades europeas». Evidentemente, las comunidades europeas de que se habla son el Mercado Común e instituciones conexas, y quizá ello explique que la mayoría de los estudios se refieren a países que forman parte de aquél (Italia, Bélgica, Francia, Holanda y Alemania), con aportaciones adicionales sobre los Estados Unidos e Irlanda, como sistemas de *Common Law* próximos al inglés, y un trabajo aislado de Berenstein, sobre el Derecho de los pactos colectivos en Suiza.

El interés fundamental del libro no está en cada uno de los trabajos en

particular, pues prácticamente todos ellos son resúmenes muy someros de la forma cómo sus respectivos ordenamientos jurídicos abordan los problemas tratados, y sobre éstos son asequibles al lector especializado estudios y libros mucho más completos y con más perspectiva. El interés se halla justamente en lo que la confrontación de los trabajos permite deducir comparativamente; a esto es a lo que se dedica la «Introducción» de Kahn-Freund que abre el libro (Kahn-Freund aporta también al mismo un artículo titulado «Informe sobre la situación jurídica de la contratación colectiva y de los pactos colectivos en Gran Bretaña»), recalando las diferencias fundamentales que existen en la forma de enfrentarse con estas realidades entre los ordenamientos jurídicos como los continentales europeos, que reposan fundamentalmente sobre un Derecho legislativo o legislado, y los ordenamientos de *Common Law*, que frecuentemente descansan sobre un Derecho de elaboración judicial.

Se destaca también la forma cómo las realidades jurídicas examinadas vienen influenciadas por las situaciones sociológicas y estructurales, especialmente las sindicales, sobre las que se basan. Particularmente tiene importancia lo dicho respecto de los problemas que aparecen como más relevantes para cada ordenamiento. Así, por ejemplo, los problemas de unidad apropiada de contratación, tan destacados en los Estados Unidos (por la asignación del monopolio representativo al Sindicato mayoritario) y en gran parte de los países europeos continentales (es en torno de esta cuestión como se ha planteado todo el tema de la «más representatividad» de los Sindicatos), carece de relevancia en la Gran Bretaña ante el sistema tradicional y consolidado de que el empresario o la asociación empresarial contrata colectivamente con Juntas o Comisiones, en las que figuran todos los Sindicatos con trabajadores afectados por el pacto. Así también, por ejemplo, todo el problema francés en torno a si la huelga suspende o extingue el contrato de trabajo y a si existe o no falta grave en la conducta del huelguista, tampoco parece que se haya planteado en Gran Bretaña ni en Norteamérica; así, finalmente —la lista sería muy dilatada—, los problemas de responsabilidad sindical por su actuación en los conflictos de trabajo y de intervención judicial para declarar y hacer efectivas en su caso las mencionadas responsabilidades, problema explícito en la legislación norteamericana y en la alemana y latente en la británica, que no se ha planteado, por lo menos con esa agudeza, en los restantes países europeos.

Dentro de la brevedad de los trabajos que incluye el libro (la extensión media es de unas 12 páginas), precisamente los más extensos son los dedicados a la Gran Bretaña: el «Informe» de Kahn-Freund, ya mentado, y el titulado «Derecho y conflictos de trabajo en Gran Bretaña», de K. W. Wed-

derburn, ambos de 25 páginas de extensión. El problema crucial en ambos (y en un tercer trabajo de J. B. McCartney, «La naturaleza contractual o no contractual de los convenios colectivos en Gran Bretaña y en Irlanda») es el de si los convenios colectivos establecen para las organizaciones pactantes obligaciones en sentido estricto, a cuyo cumplimiento puedan compelerse judicialmente, o por cuyo incumplimiento puedan exigirse y hacerse efectivas responsabilidades e indemnizaciones en la propia vía judicial. La polémica abierta desde hace años entre Kahn-Freund (*Legal Framework*, en Flanders y Clegg, *The System of Industrial Relations in Great Britain*, Oxford, 1954) y Gayler (*Industrial Law*, Londres, 1960) sigue aquí planteada en sus mismos términos: la posición del primero es la de que los convenios colectivos no son, respecto de las partes, verdaderos contratos, por la razón decisiva de que falta en ellas el *animus* de obligarse, y la del segundo, que son contratos en sentido estricto, ejecutables judicialmente. Del examen de los tres estudios citados parecen derivarse razones poderosas en favor de la tesis de Kahn-Freund, que es la tradicionalmente mantenida en Gran Bretaña, del convenio colectivo como puro y simple *gentlemen's agreement*, que se cumple en virtud del recíproco respeto que entre sí sienten las organizaciones pactantes. El tema sigue, sin embargo, sin solventarse al no haberse dado en la práctica ni un solo supuesto en que se haya pretendido exigir judicialmente el cumplimiento de lo pactado (naturalmente todo lo dicho se refiere a la parte obligacional del pacto; en cuanto a la normativa, todos están de acuerdo en que rige a través de su incorporación expresa o tácita a los contratos individuales de trabajo).

Según ha quedado dicho, los restantes artículos analizan el régimen de convenios colectivos y de conflictos colectivos en Bélgica (André Legasse), Francia (André Brun), Alemania (T. Ramm), Italia (G. Giugni) y Holanda (M. G. Levenbach).

Aunque elemental en bastantes de sus trabajos, este libro es un excelente instrumento para una contemplación actual de los problemas generales de las relaciones colectivas de trabajo en los países examinados y para su comparación.

M. ALONSO OLEA

KRIEGEL, Annie: *Les Internationales Ouvrières (1864-1943)*. París. Presses Universitaires de France, 1964; 126 págs.

1864 marca el año de creación de la I Internacional; el 29 de septiembre una serie de representaciones heterogéneas de movimientos sindicales y de refugiados políticos socialistas acordaban en Londres la creación de la Asociación Internacional de Trabajadores.

1943 señala el año en que la III Internacional comunista (Komintern) se disolvía a sí propia; el 15 de mayo, efectivamente, adoptó una resolución auto-disolviéndose «como centro dirigente del movimiento obrero internacional».

Entre estas fechas se desarrolla la tormentosa historia de las Internacionales obreras. La I, controlada desde su creación misma por Marx, se debatió en las luchas intestinas entre éste y Bakunin para morir por consunción (su desaparición formal se produce con la disolución de su Consejo General en Nueva York el 15 de julio de 1876) como consecuencia de los complejos fenómenos que siguieron a la guerra franco-prusiana y al alzamiento y represión de la *Commune*. Fué una asociación, las figuras de Marx y Engels aparte, de claro dominio francés e inglés.

La II, nacida en 1889 en París (en los dos Congresos simultáneos y rivales reunidos para celebrar el centenario de la Bastilla) y hecha viable por Engels en 1890 en Bruselas, tuvo asimismo una vida accidentada al proseguirse en su seno la lucha contra las tendencias anarquistas, y sobre todo el ser ámbito y testigo de la gran querrela o crisis revisionista que escindió el marxismo casi inmediatamente después de la muerte de Engels en 1895, separando, a un lado, la «ortodoxia», tal y como entonces se la entendió, fundamentalmente personificada por Kautsky, y a otro, la tendencia del avance progresivo y pacífico que tenía por portavoz a Berenstein; todo ello dentro de una organización con claro predominio alemán. Y que acabó sus días en las explosiones nacionalistas de la guerra del 14.

La historia organizativa se complica más y más tras el armisticio y la paz de 1918. Surge la Internacional sindical de Amsterdam en 1919, con finalidad y espíritu predominantemente profesionales; se reconstituye, por otro lado, una sucesora aparente de la II Internacional en la reunión de Berna, también en 1919, que, apenas nacida, se ve escindida con la creación de la irónicamente llamada Internacional II y media, «Comunidad de trabajo de los partidos socialistas», y en tercer lugar, también en 1919, se constituye la generalmente conocida como III Internacional comunista, según se denominó a sí propia, cuyos avatares fueron en gran medida, especialmente des-

de el acceso al Poder de Stalin, los mismos o los reflejos de los de la política internacional rusa, hasta su disolución, según se dijo, el 15 de mayo de 1943.

El resumen que de esta compleja historia se hace en el libro de Kriegel es muy aceptable. Cabe, sin embargo, hacerle los dos reparos siguientes:

— En primer lugar, el que se deriva de su propio título, reflejado en el contenido; a saber: el de que no se ve la razón de por qué el libro concluye en 1943 y no se prolonga hasta nuestros días, recogiendo la historia de las Internacionales políticas y sindicales que siguieron a la postguerra de 1945, también sumamente interesante.

— En segundo término, el de que el tratamiento de las Internacionales sindicales propiamente dichas y concretamente el de la de Amsterdam, es sumamente elemental, incluso como resumen, y desproporcionado con el que se dedica a las Internacionales «políticas». Pero, en cualquier caso, sin llegar a la altura de otros libros también de compendio o resumen (por ejemplo, el relativamente reciente de L. Lorwin, *The International Labor Movement*, Nueva York, 1953), se trata de una obra muy aceptable, claramente escrita, y en términos generales, con una mínima e imprescindible objetividad, en tema tan polémico como éste. Téngase en cuenta que de una forma u otra a la historia de las Internacionales obreras están ligadas las del socialismo y el comunismo, así como, directa o indirectamente, acaecimientos importantes de reciente historia en Europa.

M. ALONSO OLEA

MINISTERIO DE TRABAJO: *Informe sobre emigración en 1964*. Madrid, 1965; 101 páginas.

La Dirección General de Empleo y el Instituto Español de Emigración acaban de publicar un completo informe sobre la emigración española correspondiente al año 1964.

El informe consta de seis partes —I. Oferta y demanda de trabajo para el extranjero. II. Emigración a Ultramar. III. La emigración continental. IV. Trabajadores fronterizos. V. Acción asistencial y convencional. VI. Remesas de emigrantes— completadas con un buen número de cuadros y gráficos.

La metodología seguida en la elaboración del informe, según éste mismo

se encarga de puntualizar, no difiere de la utilizada en el informe correspondiente a 1963. Deben, no obstante, hacerse notar dos innovaciones de importancia: una, la inclusión de un capítulo dedicado a la oferta y demanda de trabajo para el extranjero, y otra, la utilización de un material informativo más voluminoso. El informe, por supuesto, se circunscribe a los límites de la emigración asistida, de los que quedan excluidas todas las variedades de emigración espontánea.

La regulación jurídica de la oferta y demanda de trabajo para el extranjero está contenida en los Convenios bilaterales suscritos al propósito por España, distinguiéndose, como regla general, entre ofertas nominativas e innominadas, según tengan o no un destinatario específico. El número total de ofertas de trabajo procedentes de países europeos en 1964 se eleva a 246.605, de las que se completaron 217.584. Las demandas de trabajo pendientes al final de cada mes en 1964 oscilan entre las 75.000 y las 110.000; en general, se observa una disminución de la presión migratoria en los meses estivales y una intensificación en los periodos fríos. Sobre las demandas de trabajo en el extranjero el informe incluye varios completos cuadros estadísticos sobre el tanto por mil de demandas con relación al volumen de la población activa, sobre demandas de varones y de mujeres (muy inferior en número esta última).

Los puestos de trabajo solicitados en sus demandas por los futuros emigrantes se reparten fundamentalmente, y por este orden, entre industrias varias, actividades agropecuarias, construcción y metalurgia.

Siempre con relación a la demanda de puestos de trabajo en el extranjero, el informe suministra, en cuadros gráficos, los datos correspondientes a la interrelación de la población activa, renta *per capita*, demanda media de empleo en el extranjero, paro medio registrado y tantos por mil de las demandas sobre la población activa.

En resumen, durante el año 1964 el número de emigrantes asistidos se elevó a 102.146; emigrantes asistidos permanentes, se entiende, puesto que a esta cifra hay que agregar los 103.506 emigrantes ocupados en 1964 en campañas agrícolas. La cifra global de españoles desplazados al extranjero por motivos laborales resulta ser, en consecuencia, la de 205.652.

Por lo que respecta a la emigración a Ultramar, la tendencia observada en 1964 se mantiene dentro de la línea consolidada en años anteriores. Se trata de una emigración europea que absorbe la casi absoluta totalidad de nuestros contingentes migratorios. Por otro lado, el incremento del volumen de españoles retornados de Iberoamérica determina no ya que el saldo sea cero, sino que sea incluso favorable a la inmigración en España.

En cuanto a la emigración continental, mucho más importante que la

RECENSIONES

transoceánica, como ya se ha dicho, el informe suministra datos muy completos sobre procedencia y destino de los emigrantes, índices de variación con respecto a 1962 y 1963, calificación profesional de los emigrantes, sexo y edad de éstos, etc.

El informe incluye una breve referencia a los trabajadores fronterizos de Gibraltar (cuyo censo prosigue su tendencia a la disminución) y a los de Francia (con marcada tendencia al incremento), así como una descripción de la acción asistencial y de las remesas de emigrantes. Por lo que se refiere a la primera, el Plan de Inversiones de 1964 ha dedicado 247 millones de pesetas, distribuidos por el I. E. E. en ayudas, subvenciones, préstamos y becas (en España) y asistencias en el exterior.

Esta acción social y asistencial ha sido completada en 1964 con la firma de diversos instrumentos internacionales sobre contratación de mano de obra y Seguridad Social.

Por último, y con relación a las remesas de los emigrantes españoles, el informe insiste en la fundamental importancia que estos envíos tienen sobre la nivelación de nuestra balanza de pagos, cifrando su cuantía aproximada en 381,9 millones de dólares, que comprenden las remesas en sentido estricto, las transferencias de otra naturaleza, los retornos por fin de contrato y otras partidas como vacaciones, fronterizos de Francia y Gibraltar y trabajadores de temporada.

No hace falta decir que el *Informe sobre emigración en 1964*, elaborado por la Dirección General de Empleo y el Instituto Español de Emigración, es un nuevo e imprescindible documento para entender, desde perspectivas estadísticas, uno de los más importantes sucesos económicos y sociológicos —la emigración— de nuestra historia contemporánea.

ALFREDO MONTOYA MELGAR

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Empleo y progreso económico*. Ginebra, 1964; 244 págs.

El pasado año 1963 publicó la Oficina Internacional del Trabajo el informe sobre *Objetivos y políticas del empleo*, preparado como documento para la I Conferencia Técnica sobre problemas de la política del empleo.

El presente libro es el texto revisado de aquel informe, con el que en gran parte coincide (una nota bibliográfica sobre este último se publicó en esta REVISTA, número 63, tercer trimestre de 1964), y del que se separa, fundamentalmente, en la insistencia sobre el punto concreto de que la polí-

tica de empleo no puede considerarse aisladamente, sino formando parte integrante de la política económica en general; hasta el nuevo título —se nos dice, y así es— «refleja la tesis de que la política de empleo debe formar parte de la política de promoción de un rápido desarrollo económico» (página 1); punto sobre el que vuelve machaconamente el libro: «Nunca se insistirá bastante en que el crecimiento y el desarrollo económicos son la única esperanza de que la masa de la población de los países en vías de desarrollo pueda liberarse de una terrible miseria» (pág. 152).

La última cita se refiere concretamente a los problemas específicos de los países subdesarrollados, en los que se conjuga un elevadísimo grado de subempleo rural con una explosión demográfica sin precedentes, que hace que los expertos miren con pesimismo la posibilidad de solución de estos problemas; pero en cualquier caso el camino emprendido es el irrevocable y único posible a seguir, esto es, el de acrecentar por todos los medios posibles las inversiones que permitan la creación de puestos de trabajo, combinando estos programas, en afirmaciones cada vez más constantes, con la necesidad de otros para contener de alguna forma la expansión demográfica.

En los países desarrollados el problema se presenta con características muy distintas, y más consiste en intensificar los programas de formación profesional que en crear nuevos puestos de trabajo; en estos países se da la paradoja de que existen excedentes de mano de obra en los sectores afectados por las reconversiones tecnológicas, al tiempo que se da una gran escasez de personal para las nuevas especialidades que la propia transformación reclama (1).

El libro repasa todos estos problemas con la eficiencia y acopio de datos característicos de las publicaciones de la O. I. T.; mucho más parco es el libro en el ofrecimiento de soluciones posibles, o que se ofrezcan como verdaderamente capaces de solucionar el problema; verdaderamente está justificada la cita, que se reitera vez tras vez en las publicaciones sobre la materia de la O. I. T., de que son estos temas del empleo, con todo lo que tras de sí llevan implicados, «los problemas sociales de más envergadura que plantea nuestra época, sólo inferiores en importancia a los del mantenimiento de la paz» (pág. 3).

MANUEL ALONSO OLEA

(1) La Sección 2 de la *Economic Opportunity Act de 1964*, recién promulgada en los Estados Unidos (20 de agosto de 1964), se refiere justamente a la necesidad de eliminar «la paradoja de la pobreza en medio de la abundancia».

VELA, Carlos: *Crisis de la Organización Internacional del Trabajo. Algunas reflexiones sobre sus fallas fundamentales*. Ginebra, 1965; 76 págs.

El título del trabajo, del que es autor el doctor Carlos Vela, profesor de la Universidad de Quito, es ya de por sí inquietante por cuanto que lleva implícito un grave aserto. Para el doctor Vela, la Organización Internacional del Trabajo está en crisis por acusar, estructural y funcionalmente, fallos capitales y por derivar hacia una politización que al matizar su actividad desvirtúa sus funciones específicas, hasta el punto de que, según dice el autor, «las posiciones políticas, las tensiones y reacciones, los equilibrios y aun las innegables dificultades prácticas» harán fracasar los mejores propósitos de rejuvenecimiento estructural y programático.

Al referirse el doctor Vela a lo que denomina «falla estructural», recuerda que la O. I. T. se sustenta, teóricamente, sobre dos principios fundamentales: la universalidad y el tripartismo. Refiriéndose al primero, subraya que tal universalidad es una universalidad condicionada, esto es, limitada de hecho tan sólo a aquellos Estados en los que concurren las condiciones previstas en la Carta constitutiva de la Organización. Más grave es aún, a juicio del profesor ecuatoriano, lo que acontece con el tripartismo, ya que la autenticidad de este principio exige la libertad e independencia de los representantes de los empleadores y de los trabajadores, circunstancia ésta que no existe en los países socialistas, en los que si el único empleador es el Estado, los Sindicatos no son otra cosa que meros órganos del Gobierno. Coincidiendo con el profesor Vela, creemos que, en efecto, desde que la U. R. S. S. fué admitida por vez primera en la Organización Internacional del Trabajo en el año 1934, el tripartismo quedó desvirtuado y desprovisto de consistencia como principio.

El propio director general de la O. I. T. reconoce que la división entre países del Este y del Oeste promovió en el seno de la O. I. T. un problema que aún perdura. En su discurso de clausura de la última Conferencia Internacional del Trabajo, decía textualmente el señor Morse «que hay dentro de la Organización un problema fundamental que aún no se ha resuelto: el de saber si hemos de ser universales en el pleno sentido de la palabra. Por otra parte— añadía—, está el problema de conciliar los principios de la universalidad y del tripartismo. Aún no hemos resuelto la cuestión de saber qué estructura nos permitirá respetar ambos principios. No hemos aún aprendido a convivir en cuanto Organización Internacional en condiciones de confianza y respeto mutuos».

Dedica el doctor Vela la segunda parte de su trabajo al examen de lo

que denomina «falla funcional» de la Organización Internacional del Trabajo, y que no es sino consecuencia o correlación de la «falla estructural» antes comentada. La tesis que el autor sustenta en este segundo capítulo pudiera resumirse diciendo que la O. I. T. ha renunciado a la eficacia normativa de sus principios y ha incurrido en acto de claudicación al conceder, sin condiciones, a la Unión Soviética y demás países comunistas, la calidad de miembros de la O. I. T. con plenitud de derechos y obligaciones, por cuanto que el ingreso en la Organización supone la aceptación de principios y de disposiciones fundamentales enteramente irreconciliables con los regímenes comunistas.

Con abundancia de citas expone el profesor Vela los argumentos esgrimidos por la Unión Soviética con ocasión del informe McNair para justificar dialécticamente la legitimidad de su presencia en la Organización, y subraya que la presión de aquella ha sido tal que ha impuesto la aceptación de «dos diferentes decálogos o series de principio: uno, las normas y criterios con que han de ser juzgados los Sindicatos de los países capitalistas, y otro, las normas y criterios para juzgar a los Sindicatos de la Unión Soviética». «Este es un mal —añade— que unido a la crisis del tripartismo no puede dejar de producir pérdida de confianza en la Organización, merma de su prestigio y desmoronamiento del andamiaje ideológico que la sostiene.»

En las últimas páginas del trabajo que nos ocupa trata su autor de la politización de la O. I. T., subrayando que tal politización impregna tanto los debates de la sesión plenaria de la Conferencia como la actividad de la Comisión de Resoluciones e incluso la de Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

¿Con qué sentido y con qué fines se quiere llevar adelante esta politización?, se pregunta el doctor Vela, quien más adelante, al examinar hechos e intervenciones, responde implícitamente a su propio interrogante, al indicar que tal proceso de politización, fomentado hábilmente por los países comunistas, obedece a un plan de captación del control de la O. I. T. por el comunismo, cuyo primer objetivo es socavar, por medio de intervenciones deformadas, el prestigio de los Estados Unidos, «único obstáculo serio que impide por ahora la dominación universal del comunismo».

* * *

Hasta aquí el interesante trabajo del profesor Vela, oportunamente aparecido, y en el que se subrayan fallos y actitudes de la Organización Internacional del Trabajo, que si nada nuevo descubren a quienes la frecuentan, sí llevan al ánimo de quien lo lee atentamente el convencimiento de

RECENSIONES

que aquélla se halla, en orden a su doctrina y funcionamiento, en trance de difícil salida, que aún puede agravar más la incorporación de nuevos Estados comunistas que esperan su momento para irrumpir en los Organismos internacionales con todo su poder de desintegración. La reciente retirada de Albania de la O. I. T., alegando que ésta se ha transformado en un instrumento manejado por las potencias imperialistas, lo que, a su juicio, está comprobado, entre otras cosas, «por la composición de los órganos rectores de la Organización, por la limitación de la representación obrera y por la actitud discriminatoria de la O. I. T. hacia los países socialistas y hacia ciertas organizaciones sindicales», bien pudiera interpretarse como un acto de presión para que la Organización abra aún más sus puertas a nuevos países y tendencias, que en este caso vendrían a enrarecer aún más e incluso a desequilibrar las actuales tendencias ideológicas en pugna.

Confiamos, sin embargo, quizá en única discrepancia con el doctor Vela, en que no son los Estados Unidos el «único obstáculo serio que impide por ahora la dominación universal del comunismo», sino en que existe también en el mundo un frente espiritual coherente, alimentado por los principios cristianos, que supone para la expansión comunista un valladar mucho más eficaz y decidido que la fuerza material de un Estado.

MANUEL TROYANO DE LOS RÍOS

