

Noticias de libros

BENIELLI, Jean: *Práctica de la simplificación del trabajo*. Traducción de Guillermo LLEDÓ VILA. Sagitario, S. A. Barcelona, 1963; 248 págs.

En el prólogo a la edición francesa de esta obra, Mr. Fornallaz, pone de relieve el valor de la misma, que consiste en abrir nuevos horizontes a la simplificación del trabajo, pues para que ésta sea eficaz es indispensable que los jefes, cada día más numerosos, que ponen en práctica estas técnicas de simplificación, preparen el terreno, indicando a los interesados los diferentes objetivos que se intenta alcanzar simultáneamente, precisando los medios que se han de emplear, para realizar la armoniosa síntesis deseada, coordinando las actividades y comprobando los efectos.

Esta obra —añade— no se halla destinada únicamente a los ejecutantes. Los jefes encontrarán en ella, especialmente en la introducción y en la conclusión, numerosas informaciones extraídas de la experiencia, así como de observaciones y de investigaciones del autor.

El texto se divide en una introducción, tres partes, una conclusión y cincuenta y tres anexos que complementan y amplían la exposición.

En la introducción se afirma que, la simplificación del trabajo es, en la actualidad, la técnica más eficaz con que cuentan los especialistas, para buscar las mejores condiciones de utilización de la materia prima, la energía, las máquinas y la mano de obra, insistiendo, al mismo tiempo, sobre los factores humanos del trabajo industrial.

Además, gracias a la sencillez de los principios racionales en que se basa y a la normalización de impresos de fácil empleo, su enseñanza puede ser ampliamente difundida entre todos los directivos de una Empresa, llevándolos, de este modo, a colaborar en la lucha cotidiana por una mejor productividad.

En la primera parte se estudian «Los factores fisiológicos y psicológicos del trabajo», comenzando con el análisis de la fatiga y de las leyes fisiológicas del trabajo, y exponiendo después los medios a emplear para prevenir la fatiga. Con respecto a éstos se estudia, en primer lugar, el puesto de trabajo, considerando en él los diversos aspectos de interés, y, en segundo término, se examinan los factores ambientales, poniendo de relieve su importancia psicológica.

La segunda parte se dedica a la exposición de «Las etapas de la simplificación del trabajo y los medios utilizados». Las etapas de la simplificación son: elegir el trabajo; observarlo y analizarlo; criticar cada detalle; elaborar el nuevo método y aplicar el método propuesto.

Como medios utilizados, se indican: el plan de trabajo y el estudio previo, en la primera etapa; la simbolización, los procedimientos gráficos de representación y los medios de observación, en la segunda etapa; las hojas de análisis general, de análisis de actividades múltiples y de análisis de mantenimientos, en las etapas tercera y cuarta, y la hoja de proposición y la formación profesional, en la quinta etapa.

La tercera parte se ocupa de «La aplicación de la simplificación del tra-

bajo», examinando, en primer lugar, la utilización de los documentos de análisis y de estudio; considerando después la simplificación del trabajo y la seguridad, y exponiendo, por último, la aplicación de la simplificación del trabajo a las actividades administrativas.

Finalmente, en la «Conclusión» se afirma que la introducción de la simplificación del trabajo en una Empresa plantea problemas técnicos y psicológicos, a los que deben prestar atención especial la dirección de aquélla.

Así, en primer lugar, se destaca la figura del instructor, ya que se afirma que de su calidad depende en parte el éxito de la simplificación del trabajo. Por tanto, se precisa un gran cuidado al elegirlo, teniendo en cuenta que estando llamado a entrar en contacto con mandos, contra maestres y obreros, debe ser hombre aceptado por todos.

Ahora bien, no es suficiente con elegir bien al instructor; se requiere, además, que posea o adquiera la formación adecuada para desempeñar su cometido: facilidad de expresión y dotes de director de reuniones; conocimientos fisiológicos y psicológicos básicos; conocimiento y dominio de la técnica de la simplificación y dotes pedagógicas.

Y, en segundo lugar, en cuanto a la difusión en la Empresa de la simplificación del trabajo, se destacan, como puntos esenciales: como cuestión básica, el instructor precisa estar sostenido constantemente por la dirección y recibir el apoyo permanente de los mandos intermedios.

Es fundamental igualmente para la difusión, el que se cree un clima psicológico favorable. Crear dicho clima constituye una etapa previa indispensable.

La difusión del método se debe hacer descendiendo todos los escalones jerárquicos, siguiendo el método activo de enseñanza de los grupos de trabajo.

Al mismo tiempo que la difusión de la simplificación del trabajo, interesa a

la dirección organizar un servicio destinado a suscitar las sugerencias.

Por último, toda dirección decidida a lanzarse por el camino de la simplificación del trabajo, no debe olvidar que cualquier formación, para que dé frutos debe corresponder a un plan de conjunto y ser llevada con perseverancia; en una obra de largo alcance que pide, por parte de todos, un esfuerzo continuo.

En definitiva, la obra reseñada presenta un indudable interés práctico para los empresarios españoles, preocupados por la productividad. Las ideas que se brindan pueden ser en muchos casos aplicables a la realidad de nuestras Empresas.—J. CARRASCO BELINCHÓN.

FLANDERS, Allan: *Industrial Relations. An Essay on its Theory and Future.* Londres, Faber and Faber, 1965; 63 páginas.

El planteamiento que Flanders hace en este libro del problema de las relaciones industriales en la Gran Bretaña, puede resumirse así, creo:

1. No se trata, propiamente, de un sistema; las relaciones colectivas de trabajo, y el efecto de las decisiones tomadas por quienes contratan colectivamente sobre las relaciones individuales, se ha abandonado tradicionalmente al empirismo y a la experiencia práctica.

2. Con todo y con ello, este régimen tradicional parece haber desarrollado unos principios generales de actuación, como lo son, fundamentalmente, la prioridad concedida al régimen de convenios colectivos sobre otros procedimientos posibles de regulación de las condiciones de trabajo; la ausencia de normas imperativas sobre los propios convenios en cuanto a su contenido, efectos, e incluso en cuanto a la obligación de negociar, y la tendencia a la concentración de los convenios sobre reglas de procedimiento, sin

entrar a menudo en los temas de fondo.

3. Este régimen se encuentra hoy en crisis al estar amenazado, en la propia expresión de Flanders, «desde arriba y desde abajo». Desde arriba por las dificultades económicas reiteradas por las que ha venido pasando la Gran Bretaña (probablemente habría que situar aquí, aunque Flanders no lo diga, todo el movimiento que hay detrás de las medidas de «política de rentas» adoptadas por el Gobierno laborista hoy en el Poder). Desde abajo, al estarse viviendo en una fase de virulencia y de acrecentamiento del poder de los mandos sindicales de menor representatividad general, aunque de más directa representatividad particular y concreta (los *shop stewards*, más o menos equivalentes a nuestros enlaces sindicales) de los grupos informales, sin estructura sindical de ningún género, y aun del trabajador aislado en la contratación de su trabajo individual (debido esto, probablemente, aunque tampoco Flanders insista especialmente sobre la explicación, a la aguda escasez de mano de obra en determinados sectores, que refuerza las posiciones frente a las Empresas de los trabajadores).

La señal más clara de esta crisis del régimen, es la discrepancia entre las condiciones reales de trabajo y las pactadas colectivamente, sobre todo en materia de salarios; según Flander los salarios reales promedios, en 1959, se calcula que eran un 26 por 100 superiores a los convenidos colectivamente (pág. 41); el fenómeno ha sido apreciado también, que sepamos, en Suecia y Dinamarca (J. Hennessy: *Policy for Incomes*, Londres, 1964), y en Alemania (T. Ramm: *The Restriction of the Freedom to Strike in the Federal Republic of Germany*, en Kahn-Freund, Otto, *Labour Relations and the Law*, Londres, 1965). Probablemente existe con gran intensidad en España para determinados sectores.

Este es el diagnóstico que, por lo demás, aunque agudo en alguna de sus partes, no parece profundo en exceso. Queda por determinar cuál sea el tratamiento aplicable, si alguno; a ello es a lo que dedica Flanders el capítulo último de su libro (cap. 6, «The Shape of the Future»). Muy resumidamente, lo que propone es un complejísimo régimen de convenios colectivos o instituciones similares, siempre voluntarias («el acuerdo no puede imponerse, tiene que ser negociado», pág. 62), con acuerdos primero a nivel general nacional, seguidos de acuerdos por ramas industriales y seguidos de acuerdos por centros de trabajo, con una «clarificación» previa de cuáles son las funciones apropiadas de regulación de las condiciones de trabajo en cada uno de estos niveles.

Cabe dudar sobre la viabilidad de la solución, y en cualquier caso puede hacerse inmediatamente el reparo de su complejidad extremada, y del ejército de negociadores que necesita para ser llevada a la práctica. Y es muy dudoso, además, que viniera a resolver el problema si éste se halla, como parece hallarse, al menos en parte, en problemas de escasez de mano de obra, combinados con una actitud psicológica de insatisfacción hija de las discrepancias entre las realidades y las esperanzas; pero, de otro lado, el problema es mínimo ante los terrores que se derivan de la situación opuesta, esto es, de la de paro. Por ello no parece que quepa sino una continua experimentación, con grandes dotes de templanza en todos los afectados, y un proceso educativo generalizado que lleve a la convicción de que los problemas ni son graves, ni son insolubles, si se sitúan en su propia perspectiva y, sobre todo, si se mira la contrapartida de los problemas que existirían si se dieran situaciones distintas a las actuales.—M. ALONSO OLEA.

GRANFELD, Cyril: *Trade Unions and the Individual in English Law*. Institute of Personnel Management, Industrial Relation Series. Londres, 1963; 60 páginas.

Problema básico en toda estructura sindical es el de los derechos del afiliado frente al sindicato; y, más concretamente, el de las acciones que el afiliado pueda ejercitar contra las sanciones que se le impongan por el Sindicato, concretamente contra la sanción de expulsión.

El problema, importante en cualquier caso, cobra especial agudeza cuando entre el Sindicato en cuestión y la Empresa u organización empresarial existe un convenio colectivo que incluye cláusulas de seguridad sindical del tipo de la del *closed shop*, con arreglo a la cual sólo pueden ser admitidos al trabajo trabajadores sindicados; puesto que entonces la sanción de expulsión del Sindicato trae como consecuencia la del despido por la Empresa y, dependiendo del ámbito de aplicación del pacto colectivo, la dificultad o imposibilidad adicionales de encontrar un nuevo empleo.

Este es, justamente, el tema que se aborda en el trabajo que se comenta, sobre la base de la licitud que no se discute, de las cláusulas de seguridad sindical.

La distinción crucial en Gran Bretaña es la que separa a los Sindicatos no registrados de los registrados. Respecto de los no registrados —asociaciones voluntarias sin personalidad jurídica— la opinión dominante es que no existe acción y recurso algunos en favor del sindicato expulsado, ante la imposibilidad o enormes dificultades de demandar a un ente sin personalidad.

Respecto de los Sindicatos registrados (que agrupan al 90 por 100 del total de afiliados a los Sindicatos, se nos dice en este libro, página 11) la solución es la contraria; aunque su calificación como

personas jurídicas sea dudosa, desde luego tienen la personalidad suficiente, expresamente reconocida por la Ley, para demandar y ser demandados en su propio nombre; sobre esta base la jurisprudencia ha declarado reiteradamente que los estatutos del Sindicato tienen la naturaleza de un contrato que liga al afiliado al Sindicato y cuyos términos tienen que ser cumplidos por uno y otro.

Este contrato, aunque ilícito en *Common Law* en la mayoría de los casos por contener cláusulas restrictivas de la libertad de trabajo, es, sin embargo, lícito conforme a la *Trade Union Act* de 1871 y puede amparar pretensiones ante los órganos jurisdiccionales del Estado; éstos, de hecho, las han admitido con gran amplitud, admitiendo las demandas contra los acuerdos de expulsión formuladas por los afiliados, y sentando una doctrina que resumidamente puede establecerse así:

1. Para demandar el afiliado debe agotar el sistema interno de recursos previstos en los estatutos del Sindicato.

2. Las normas pertinentes de los estatutos deben ser cumplidas; de otra forma la expulsión incide en vicio de nulidad.

3. En cualquier caso, lo digan los estatutos o no, el afiliado tiene un derecho inalienable a ser oído antes de ser expulsado, informándosele previamente de los cargos que se le imputan, y dándole oportunidad para comparecer y defenderse en tiempo y lugar razonable. En otro caso su expulsión es nula.

4. La decisión debe ser adoptada de buena fe, conforme a los estatutos, esto es, no debe estar basada en la malevolencia ni en el deseo de perjudicar al afiliado, sino en el de defender los intereses del Sindicato.

Se comprende que con esta amplitud en la admisión de motivos para las demandas, el control judicial de las decisiones sindicales puede ser tan amplio como se quiera, como de hecho lo es.

Es dudoso si, decidida la nulidad o improcedencia de una exclusión, pueden los Tribunales ordenar la reintegración al Sindicato del expulsado; pero lo que desde luego pueden, es decretar indemnizaciones tan amplias como sean necesarias para cubrir todos los posibles daños y perjuicios directa e indirectamente derivados de la expulsión, y condenar al pago de los mismos al Sindicato. La regla de la irresponsabilidad sindical no opera en estos supuestos, no ya porque sea dudoso que las expulsiones sean una *trade dispute* en sentido legal, sino porque, en cualquier caso, la exención de responsabilidad sólo es aplicable a los daños y perjuicios derivados de dolo, culpa o negligencia no contractuales, y aquí la acción se ejercita basándola en un contrato, como lo son, según se ha dicho, los estatutos del Sindicato.

Sobre todas estas materias, muy resumidamente expuestas aquí, se reflexiona con extraordinaria agudeza en el libro que comentamos; se trata de temas de suma dificultad en su análisis, y el que en este libro se hace es sumamente técnico y depurado.—M. ALONSO OLEA.

PODETTI, Humberto A.: *Aspectos del recurso judicial en materia de previsión social*. Buenos Aires, s/f.; 63 págs.

Se trata de un breve opúsculo que recoge la conferencia que sobre el tema pronunció el autor en la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo, el 19 de mayo de 1961. Sin embargo, la impresión de la misma es de fecha reciente.

En realidad contiene un comentario amplio y detallado sobre los artículos 13 y 14 de la ley 14.236 de la República Argentina. Tales artículos dicen textualmente:

«Art. 13. Contra las resoluciones de los directorios, los interesados podrán interponer el recurso de revoca-

toria ante la Caja y de apelación en subsidio de apelación directamente dentro del término de treinta días si el interesado se domiciliare en la Capital Federal, de sesenta días si se domiciliare en el interior del país, y de noventa días si se domiciliare en el extranjero. computados a partir de la notificación.

El recurso de apelación se sustanciará por ante el Instituto Nacional de Previsión Social. Concediendo el recurso, la Caja deberá remitir de inmediato las actuaciones al Instituto, el que resolverá de acuerdo con el expediente, sin perjuicio de las medidas que de oficio y para mejor proveer pudiera disponer.

Entenderá asimismo el Instituto, por vía de apelación, en las resoluciones que acuerden o denieguen prestaciones, cuando por la importancia o particularidad del caso el presidente, el sector de directores representantes de los afiliados o el director representante de los empleadores, planteasen el consiguiente recurso en la misma sesión en que se adoptaron aquéllas.

La doctrina que surja de los pronunciamientos del Instituto Nacional de Previsión Social en casos particulares, será de aplicación obligatoria para los directorios de las Cajas al acordar o denegar las prestaciones.»

«Art. 14. Las resoluciones del Instituto serán apelables ante la Cámara Nacional de Apelaciones de la Justicia del Trabajo dentro de los mismos términos a que se refiere el artículo anterior. El recurso deberá ser fundado y sólo podrá interponerse aduciéndose inaplicabilidad de ley o doctrina legal.

Interpuesto el recurso, las actuaciones se remitirán de inmediato a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, la que resolverá sin más trámite, como tribunal de derecho, de-

...cidiendo en primer caso sobre la aplicabilidad de la ley o de la doctrina.

La interposición del recurso no enervará el derecho de la Caja a iniciar las acciones legales para el cobro de las sumas que por cualquier concepto se le adeuden.»

En base a los mismos, el doctor Po-detti hace unas jugosas reflexiones sobre los mismos que ayudan y esclarecen importantes puntos del recurso judicial analizado. Es lógico que sean los argentinos quienes más provecho saquen del estudio, ya que ayuda a comprender aspectos inéditos de la cuestión. Sin embargo, para el especialista en la materia resultan de interés las observaciones que a lo largo de la monografía se hacen y que se refieren a cuestiones generales sobre las que aporta una selecta bibliografía nacional y extranjera.

De modo sucesivo se estudia:

— El ámbito de aplicación del artículo 14 de la ley 14.236, concluyendo que el recurso está permitido no sólo respecto de resoluciones del Instituto Nacional de Previsión Social, sino también de la Caja de Accidentes, la de Maternidad y las de Subsidios Familiares.

— La regulación procesal del recurso, tras unas páginas dedicadas, de modo general, a la naturaleza del recurso al que delimita por unas notas peculiares como son la tramitación previa administrativa y las notas del recurso de apelación, bien entendido que no se trata de una apelación ordinaria sino por inaplicabilidad de ley o doctrina legal, o sea, una casación.

— La valoración constitucional del recurso, con un análisis sistemático de las facultades judiciales, la casación, las cuestiones de *facto* y de *ime* y la jurisprudencia de la Corte, concluyendo que ésta sólo recurre a la declaración

de la inconstitucionalidad como expediente extremo. Así, en el caso del artículo 14 de la ley 14.236, la Corte declaró su validez.

— El último capítulo se dedica al recurso en caso de jubilaciones por invalidez, con estudio por separado de los beneficios jubilatorios por invalidez, valuación de la incapacidad y requisitos de la prueba pericial.

En definitiva, se trata de una publicación interesante que nos da a conocer un aspecto parcial, pero problemático, de la Previsión Social argentina. En los actuales momentos, tras el intercambio científico que ha impuesto el I Congreso Iberoamericano de Derecho del trabajo, libros como el presente adquieren una mayor relevancia.—J. A. SAGARDOY.

RENGIFO CALDERÓN, Alvaro: *Emigración y Empresa privada*. Madrid, 1966; 20 páginas.

Esta nueva publicación de la Secretaría General Técnica del Instituto Español de Emigración, recoge el texto de la conferencia pronunciada por su autor en la Cámara de Industria de Madrid con la específica finalidad, explícitamente proclamada, de «ser el comienzo de un diálogo entre la Administración y la Empresa, en el que debe haber fecundas y variadas conclusiones a lo largo de años, que hoy no se nos alcanzan».

Para acercarse a la realidad sociológica constituida por el fenómeno emigratorio español del momento presente, el autor utiliza una bipartición nacida de considerar lo que él llama emigración para el pleno empleo y emigración para la expansión o para la presencia en el exterior, atendiendo así a las dos funciones más relevantes que puede cum-

plir todo movimiento poblacional hacia afuera.

En cuanto a la emigración para el pleno empleo, se basa en el hecho de que «es supuesto previo a todo proyecto de desarrollo económico y social, la existencia del pleno empleo, es decir, del empleo entendido en un doble sentido: desde el punto de vista personal, como el acceso a un empleo digno de la máxima productividad posible y libremente elegido, y desde el punto de vista nacional, como el equilibrio que debe existir entre los distintos factores de la producción».

Esta es la primera función cumplida por esta modalidad emigratoria a la que se unen, por una parte, la consecuencia ventajosa representada por las remesas de los emigrantes españoles, segunda partida de nuestra balanza precedida sólo por las rentas del turismo, y que de hecho ha contribuido a financiar una buena parte de nuestra capacidad adquisitiva exterior, aproximadamente un 20 por 100 de la misma y, por otra, la determinada por el hecho mismo de que por tratarse de un movimiento coyuntural, el retorno de la mano de obra emigrante se produce el final de un ciclo cronológico conocido en términos genéricos, «es una emigración —señala Rengifo Calderón— que no se pierde, sino que es una emigración que se recupera en un plazo corto».

La emigración para la expansión entendida como «toda aquella emigración que tiene otra finalidad, que no está necesariamente ligada a los problemas del empleo y que puede perseguir la penetración de España de todo orden: de orden cultural, de orden económico o de otro tipo, y puede perseguir además —de hecho lo hace— finalidades más amplias, finalidades de cooperación», ofrece dos claros destinos geográficos: Iberoamérica y los países en vías de desarrollo toda vez que en ambas latitudes España debe de seguir dejando

constancia de su presencia y de sus posibilidades.

Planteado así el núcleo central de la conferencia, el diálogo se centra en torno a dos extremos concretos: los problemas del empleo y los problemas de formación, respecto de cada uno de los cuales, la Administración a través del Instituto Español de Emigración, como ejecutor de toda la política migratoria estatal, ofrece dos realizaciones ciertas y de inmediata inauguración: el Centro de Irún y la Escuela de Monitores de Vigo.

La primera de tales realizaciones —el Centro de Irún— obedece a ese retorno de los emigrantes españoles que van a Europa y al que antes se hacía referencia toda vez que se estima que por Irún retornará, sin ningún género de dudas, el mayor contingente de los mismos. La segunda realización —la Escuela de Monitores de Vigo— se refiere de manera directa a esa modalidad que el autor califica de emigración para la expansión dado que los países del continente americano están, hoy tal vez más que antes, necesitados de mano de obra cualificada y con alto grado de formación técnica.

Estos son, a nuestro juicio, los puntos más representativos del contenido de la citada publicación cuya brevedad aparece condicionada por el hecho mismo de tratarse de una conferencia.—LUIS ALFONSO MARTÍNEZ CACHERO.

ROSS, Arthur M.: *Labor Organizations and the Labor Movement in Advanced Industrial Society*. Institute of Industrial Relations, University of California, Reprint núm. 252, 1965; 27 páginas.

Este importante trabajo del profesor Ross es un intento de reconsiderar, en el momento en que vivimos, una serie de ideas o presupuestos básicos del sin-

dicalismo; tanto del Sindicato en particular como del nunca demasiado preciso «movimiento sindical» como expresión de las tendencias colectivas y comunes a todos los Sindicatos.

En cuanto a los Sindicatos se nos pone de relieve, entre otros extremos:

— Que el Sindicato ha ido cediendo últimamente terreno ante las «asociaciones profesionales», basadas en el culto al profesionalismo, sin ideología de clase alguna ni, mucho menos, ideología proletaria.

— Que el Sindicato más y más, se va convirtiendo en una entidad pública o cuasi-pública, especialmente en los Estados Unidos, donde la concesión de derechos de contratación y representación exclusivos al Sindicato elegido otorga a éste «un monopolio natural dentro de la unidad de contratación».

— Que a la luz de lo anterior la polémica acerca de la obligatoriedad del Sindicato pierde mucho de su sentido; si el Sindicato presta una función cuasi-pública en favor de los asociados, o de los comprendidos en la unidad de contratación, nada se opone en principio a la idea de que todos los posibles beneficiarios estén afiliados o, cuando menos, que todos coticen.

— Que es innegable la evidencia de una crisis sindical interna porque, si de un lado resulta notorio, en los complejos de producción modernos, que la contratación colectiva tiene esencialmente que ser una misión de los directivos sindicales (y el ser directivo implica el desempeño de «una tarea sumamente técnica, sólo propia de expertos»), de otro lado y de hecho «hay una tendencia creciente a que los activistas de base tomen los asuntos en sus propias manos».

Todo lo anterior en cuanto a los Sindicatos; en cuanto a su conjunto representado por el «movimiento sindical», la ideología de clase de los sindicatos está evidentemente en declive en Europa, al tiempo que se aprecia un impenso resurgimiento del «sindicalismo de negocios» solo preocupado de objetivos próximos y concretos. Los trabajadores, como tales, han dejado de tener en gran medida intereses comunes, parcelándose los mismos en intereses profesionales; en correlación con cuyo fenómeno, el sindicalismo para entrar en política, tiene que abandonar su ideología y hasta sus *slogans* para aceptar, y aun elaborar él mismo, programas de acción mucho más amplios y que sean aceptables a masas suficientes del electorado.

En último término, se nos viene a decir, la realidad ha venido a confirmar las predicciones pesimistas: «Nunca hubo razón para creer que el sindicalismo llevaría a una reconstrucción social básica», como nunca hubo motivos para pensar que la contratación colectiva solventaría todos los problemas creados por los cambios tecnológicos.

Son muy interesantes y sugerentes estas reflexiones de Ross, que ilustran un fenómeno, el de la crisis actual del sindicalismo, que viene siendo acusado con frecuencia.

Por lo demás Ross parece estar pasando, él mismo, por una crisis interna de su propio pensamiento que le lleva, en sus propias palabras, a planteamientos radicales; el Sindicato y el sindicalismo necesitan, y esto es lo que el artículo pretende iniciar, un *radical rethinking*; hace unos meses había expresado las mismas ideas y con las mismas palabras respecto de la enseñanza en temas laborales en *Labor Courses: The Need for Radical Reconstruction in Industrial Relations*, 1964-1).—M. ALONSO OLEA.

VELASCO, Gustavo R.: *La legislación del trabajo desde el punto de vista económico*. Instituto de Investigaciones Sociales y Económicas. México, 1963; 45 págs.

Que el trabajo humano, como factor de producción, presenta aspectos y problemas muy característicos dentro del campo de la Teoría Económica está fuera de toda duda. Que, de otra parte, la acción del Estado y de los Sindicatos en favor de las clases trabajadoras tiene amplias repercusiones dentro del contexto general de la economía de un país parece también perfectamente claro. A conectar ambos aspectos de la realidad social contemporánea y a obtener de ello algunas conclusiones perfectamente definidas se dedica este trabajo, que reúne el texto de dos conferencias pronunciadas por su autor hace ya algún tiempo.

La tesis de Velasco aparece claramente enunciada en las primeras páginas de su trabajo: la acción del Estado y de los Sindicatos en favor de los trabajadores, lejos de constituir un medio idóneo de progreso y bienestar, es contraproducente y sus efectos son exactamente los opuestos a los que se propone: empobrece la nación, frena el progreso, impide y retarda el bienestar. Es obvio, y no parece ocioso insistir en ello, que el autor no se opone a los fines perseguidos por esa doble acción estatal y sindical (principalmente, la elevación del nivel de vida de la mayor parte de la población), sino a los medios utilizados para conseguir aquéllos (elevación de salarios, reducción de horas de trabajo, etc.).

El punto de arranque del estudio lo sitúa en un plano puramente económico: la consideración del trabajo humano como una mercancía, sometida a la oferta y la demanda, y la de su remuneración como un precio. Interesa, más que

la propia terminología utilizada, el hecho de que tanto el trabajo como su remuneración queden sometidos a las leyes económicas. El autor somete a crítica la opinión de que deben evitarse, o al menos corregirse, las consecuencias de ese libre juego de las leyes económicas con respecto al trabajo y al salario.

Abordado así el tema, el estudio se centra en el análisis de las metas y los medios de la política contemporánea en favor de los trabajadores. Metas de esta política son principalmente el conseguir mayores remuneraciones, mayor seguridad en el trabajo, menores tiempos de trabajo. El medio para conseguir las es doble: la acción del Gobierno y la acción sindical, que, aunque en teoría pudiera parecer que actúan con independencia, no ocurre así en la práctica.

La política de elevación de salarios, bien sea por vía estatal o de contratación colectiva, es criticada desde dos puntos de vista, coincidiendo con dos efectos que, en el pensamiento del autor, dicha política provoca al incidir sobre la economía del país: el desempleo y la inflación. Si, de un lado, la elevación de los salarios hace que los trabajadores submarginales pierdan sus empleos, de otro, se convierte en factor decisivo en la aparición y desarrollo de fenómenos inflacionistas. La política proteccionista no puede, so pena de caer en esas situaciones, elevar el bienestar de los trabajadores por encima del nivel de eficiencia de la economía del país.

¿A través de qué mecanismo deberán ser fijados, pues, los salarios? Velasco se declara partidario decidido de la teoría del mercado libre en esta materia. El mercado, en efecto, fija los precios y es, al mismo tiempo, rector de la producción; el libre juego de oferta y demanda en el mercado de trabajo hará que los salarios alcancen el nivel que les corresponde dentro del marco de la economía del país. Esta afirmación, que,

sin embargo, no es compartida por toda la teoría económica contemporánea, lleva a Velasco a rechazar toda fijación de los salarios por parte de los Sindicatos bajo la amenaza de la huelga o por parte del Estado mediante decisión unilateral. Bien es preciso reconocer que el mercado de trabajo que en la realidad existe dista un tanto del modelo de competencia perfecta en el que juegue con todo rigor el principio de equilibrio entre oferta y demanda. Y, con respecto a los efectos inflacionistas, algún economista moderno ha señalado la posibilidad de que sea el gasto inflacionista el que motive el aumento de los salarios y no el alza de éstos lo que origine la elevación de los precios.

Analiza luego el autor algunas objeciones opuestas a la tesis que mantiene. En primer lugar, aquella que afirma que el incremento de los salarios se produce en realidad a costa de los empresarios, reduciendo sus ingresos a un nivel justo. En segundo término, el hecho de que los salarios efectivamente se elevan y no se produce desempleo. Por último, el que la teoría del autor es válida en un supuesto de economía de mercado, pero inoperante en otro sistema de organización económica.

Si las elevaciones de salarios produ-

cidas por vía estatal o sindical tienen en la economía del país los efectos a que hemos hecho referencia siguiendo la exposición de Velasco, también otras medidas obtenidas por decisión del Estado o por presión de los Sindicatos, como la reducción de las horas de trabajo, prohibición de ciertos trabajos a mujeres y menores, y otras de este tipo, inciden negativamente en el desarrollo económico. Junto a la idea capital de su estudio de defensa del mercado libre de trabajo, Velasco subraya la importancia del aumento de la productividad, de la eficiencia del sistema económico, como medio más idóneo de conseguir el más alto nivel de vida para la mayoría.

La conclusión general a que llega nos lleva de nuevo a la tesis que su autor expuso al comienzo de su trabajo: la acción sindical y la legislación de trabajo, de una parte, y la mejora de las condiciones de los trabajadores, de otra, no están ligadas como causa y efecto. Si esa mejora se ha dado efectivamente, su causa hay que encontrarla exclusivamente en el aumento de productividad por hombre/hora.

El trabajo se completa con una escogida bibliografía, en su mayor parte inglesa y norteamericana.—FERMÍN RODRÍGUEZ-SAÑUDO.