

Recensiones

ALONSO OLEA, Manuel: *Lecciones sobre contrato de trabajo*. Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1968; 293 págs.

Aun cuando el título de esta obra refleja la preocupación docente del profesor Alonso Olea y el contenido de la misma sea fruto de las explicaciones en desarrollo de su programa de cátedra de Derecho del Trabajo, en realidad nos encontramos ante un excelente estudio dogmático general sobre el contrato de trabajo, especialmente considerado a través de nuestro ordenamiento jurídico y de las más modernas corrientes jurisprudenciales, toda vez que dicha institución «es el centro mismo del Derecho del trabajo y su razón de ser como disciplina jurídica autónoma».

Sería difícil o imposible desconocer las dificultades que encierra un análisis técnico-jurídico de la expresada institución que satisfaga las exigencias del rigor científico. Dichas dificultades derivan, en gran medida, de los continuos cambios y profundas transformaciones que se operan en el ámbito del Derecho del trabajo, productos del ritmo acelerado con que se desarrolla la vida social de nuestros días, lo cual ha llevado a algunos tratadistas a hablar de la «acción expansiva» de esta disciplina.

Al hilo de esta última idea, el autor amplía los límites en que se ha movido tradicionalmente la investigación sobre el contrato de trabajo, hasta el punto de que, con una profunda visión de futuro, aborda una serie de temas próximos o colindantes con el contrato de trabajo.

En el prólogo, el autor hace la advertencia previa de que al enfrentarse con la materia que le ocupa no se parte de la disociación entre un Derecho individual y un Derecho colectivo del trabajo, e indica que si las *Lecciones* tuvieran alguna edición posterior, a ellas se incorporaría el estudio relativo a las fuentes normativas del contrato de trabajo, incluido el pacto colectivo, así como el de la formalización de los conflictos que pueden originarse en el seno de las relaciones laborales.

El libro consta de veinticinco capítulos. Es de destacar la rigurosa sistematización de las cuestiones en él enumeradas y el minucioso análisis de las mismas. La exposición y desarrollo de las diversas Lecciones figuran articulados sobre la base legal que proporciona el ordenamiento jurídico vigente y sobre las directrices que suministra la jurisprudencia (por ello resulta obligado

el manejo simultáneo de los textos positivos y de los repertorios de jurisprudencia), con referencias concretas a las posiciones doctrinales más relevantes sustentadas sobre los distintos extremos que se estudian.

Cada capítulo se completa con una única nota a pie de página, que, como indica el autor, constituye un «mero toque de atención», con la finalidad expresa de provocar la reflexión del lector sobre algún punto de especial interés.

En el capítulo 1 se recogen los conceptos fundamentales que sirven de embocadura a las Lecciones. La magistral exégesis que realiza el profesor Alonso Olea del artículo 1.º de la ley de Contrato de trabajo facilita una perfecta síntesis de las notas que caracterizan al contrato que dicha disposición regula. En este orden de ideas conviene resaltar la precisa valoración que hace el autor de la nota de la dependencia.

A continuación se refiere a los sujetos que intervienen en el contrato de trabajo (capítulos 2 al 7). Se dedica un capítulo al trabajo de mujeres y de menores, y a las especialidades del trabajo prestado por extranjeros. En el capítulo 6 se estudian los temas concernientes a los trabajadores a domicilio, autónomos, aparceros agrícolas y pecuarios, pescadores a la parte y representantes de comercio.

Tras analizar el concepto de empresario, cuestión siempre difícil y espinosa, en el capítulo 8 el profesor Alonso Olea define la Empresa como «agrupación de personas que controlando bienes o servicios tiene por finalidad la producción de bienes o servicios para un mercado». En este capítulo se consigna un apartado referente a las instituciones de participación en la gestión o en la dirección de la Empresa que se corresponden con tres grados sucesivos en la evolución histórica de las mismas: régimen de Comités o Comisiones, régimen de Jurados de Empresa, régimen de cogestión o de participación en la dirección.

Los capítulos 9 y siguientes tratan de lo que pudiera denominarse «dinámica del contrato de trabajo». En ellos se examina el lugar, el tiempo y el modo de las prestaciones del trabajador. Los capítulos 14 y 15 se contraen al tema de las prestaciones del empresario, y este último incluye un apartado relativo al régimen legal de la participación en beneficios.

El capítulo 16 refleja uno de los aspectos más debatidos en el Derecho del trabajo: el poder de dirección del empresario y su correlativo deber de protección del trabajador. Estima el autor que este deber dejaría de ser tal si su incumplimiento no engendrara una responsabilidad, lo que le lleva a investigar los posibles tipos de responsabilidad empresarial.

El sugestivo tema de la «continuidad» de la relación jurídica de trabajo (novación, suspensión y extinción) es objeto de estudio en los capítulos si-

guientes. Se determinan las distintas clases de despido (destaca el epígrafe de los expedientes de despido de trabajadores con cargo sindical), y el capítulo 18 analiza los despidos por fuerza mayor, expedientes de crisis y reconversiones industriales.

Los últimos capítulos del libro, 24 y 25, comprenden dos lecciones del máximo interés, a saber: «Estadios previos al contrato», y «Formación profesional». Al final de las *Lecciones* se inserta un índice de legislación y jurisprudencia.

En suma, las *Lecciones sobre contrato de trabajo* es una obra científica en la que el profesor Alonso Olea, con su maestría característica, pone de relieve la amplitud de los dominios a que se extiende esta institución jurídica. Este libro ha de considerarse como un instrumento de trabajo básico y fundamental para los estudiosos que deseen obtener una visión profunda y detallada de la variada problemática que plantea el contrato de trabajo.

JOSÉ ANTONIO UCELAY DE MONTERO

D'AUCOURT, Geneviève: *La vie au Moyen Age*, Presses Universitaires de France, 6.^a ed., París, 1965; 126 págs.

A estos libros de historia sin personajes y prácticamente sin acaecimientos notorios, cuyo protagonista es el pueblo sin más, es a los que hubiera llamado Unamuno libros de «intrahistoria», y de los que probablemente —mejor, con toda seguridad— diría Américo Castro que se caracterizan por no tener nada historiable y que por consiguiente son libros de sociología o de economía. Lo que habría que ver y precisar entonces es si la sociología o la economía no tienen también su historia y aún si esta historia no es a la postre más importante desde muchos puntos de vista, o desde cualquiera que se tome, que la historia formada por los grandes acaecimientos políticos, diplomáticos y militares; esto para el supuesto dudoso de que ésta fuera inteligible sin aquella, «silenciosa y fecunda...», sustancia del progreso, verdadera tradición» en las frases de don Miguel.

Sea de ello lo que fuere, lo cierto es que libros como *La vida en la Edad Media* que se comenta tienen un interés extremado; es evidente que ni el defecto en el protagonismo ni en el acaecimiento trascendental o sorprendente les resta absolutamente nada de lo que un libro clásico de historia pueda tener. Puede que a la postre sea ésta una impresión subjetiva. En cualquier caso, por ejemplo, la historia «social» de la Revolución Francesa me ha parecido siempre más emotiva que su historia política, y la vida en la Edad Media más atrayente que sus pretendidos grandes episodios.

Y esto contando con que el libro de D'Haucourt no responde a las grandes exigencias del tema sobre todo desde que se han divulgado los excelentes frutos de las investigaciones de Marc Bloch. Quizá su principal defecto sea el de los tonos rosados con que se nos pintan unos modos de vivir que, de acuerdo con otras fuentes más autorizadas, no debieron ser tan serenos ni halagüeños.

El libro está sumamente bien construído.

El capítulo primero nos describe las condiciones materiales de vida, la división aguda entre campo y ciudad y las dificultades de las comunicaciones, para examinar seguidamente en parte separadas la vivienda, el mobiliario de la propia vivienda, el vestido y la alimentación.

El capítulo segundo describe lo que el autor denomina gráficamente «el ritmo del tiempo»; cómo gastaba el suyo el hombre medieval en la jornada diaria desde que se levantaba hasta que se retiraba a descansar; y cómo se iban sucediendo las jornadas diarias a lo largo del año. Quizá el defecto mayor de esta parte sea los datos muy elementales y escuetos que se dan acerca de la vida de trabajo.

El capítulo tercero nos describe «el ritmo de la vida»: el nacimiento y la primera disciplina y formación del niño; el proceso educativo; el matrimonio; la enfermedad y la muerte.

Ya se comprende que en los más de los casos y aunque el libro se refiera exclusivamente a Francia, los fenómenos que se describen son abstracciones, entre otras razones, por la bien elemental de que el período histórico que se está contemplando comprende un milenio (años 500 a 1500) a lo largo del cual se produjeron muy importantes transformaciones y mutaciones en los modos de vivir aún una época de relativa inmovilidad, como fué la medieval, sobre todo si comparada con las que se sucedieron con posterioridad históricamente.

El libro concluye con aquellas notas de optimismo sociológico, por decirlo de algún modo, a las que nos referíamos al principio y de las que todo él está impregnado: «la vida medieval... sorprende por su vitalidad, su equilibrio, la magnífica civilización que ha producido... la rara calidad humana de sus grandes hombres»; aunque bien pudiera ser verdad que, como se nos dice en el último párrafo, «si la dicha dependiera de la comodidad, podríamos creer que nuestros padres eran menos felices que nosotros; si depende de nuestra actitud ante la vida, podemos pensar que aquella edad de certidumbre metafísica ha conocido, más que la nuestra, la alegría o, cuando menos, la paz íntima y el equilibrio profundo».

M. ALONSO OLEA

RECENSIONES

BELLEVILLE, Pierre: *Una nueva clase obrera*. Editorial Tecnos, S. A., Madrid, 1967; 286 págs.

MALLET, Serge: *La nouvelle classe ouvrière*. Edit. du Seuil. París, 1963; 269 páginas.

Las coincidencias entre *Una nueva clase obrera* y *La nouvelle classe ouvrière* van mucho más allá del título y de su aparición original casi simultánea. Una reseña conjunta de ambos libros no podrá, por tanto, tacharse de artificiosa, y tendrá, por el contrario, la ventaja de facilitar el análisis comparativo entre ellos.

En una primera aproximación salta a la vista, en efecto, que la estructura de ambas obras es idéntica. Las dos contienen un capítulo preliminar sobre las transformaciones contemporáneas del mundo del trabajo; otro capítulo sobre el sindicalismo en la sociedad industrial desarrollada (el segundo en el Mallet; el último en el Belleville); y varios estudios monográficos sobre empresas, sectores o acontecimientos significativos de la dinámica de la realidad laboral. Mallet se concentra en tres empresas que han introducido procesos de producción automática: la Compañía de Máquinas Bull, la Caltex y la Thomson-Houston. El libro de Belleville se proyecta sobre un campo empírico más extenso pero también muy concreto: la siderurgia de Lorena, la industria textil de Roubaix, las empresas Merlin-Gérin y Neyrpic de Grenoble, la S. N. C. F. (el equivalente a la Renfe española) y la crisis minera de la primavera de 1963.

Pero, a medida que se profundiza, se advierte que las similitudes entre uno y otro libro se prolongan incluso en aspectos más sustanciales. Con distinta acentuación y con distintas pretensiones teóricas, tanto Belleville como Mallet defienden tesis muy parecidas, desde posiciones críticas muy similares, y para llegar a conclusiones semejantes. Consideraremos a continuación cada uno de estos puntos comunes para analizar, después, los elementos peculiares o divergentes de cada obra.

* * *

La tesis central de la que parten ambos libros puede formularse, sintéticamente, como sigue: en las sociedades industriales desarrolladas se han producido cambios tan importantes en las condiciones de vida y trabajo de la clase obrera que la reflexión y la acción social han de buscar nuevos esquemas y nuevas formas. ¿Cuáles son estas transformaciones que han provocado la obsolescencia de los moldes clásicos? Básicamente tres: el aumento del nivel de

vida de amplios sectores de la clase obrera; la transformación del propio «acto de trabajo» a partir de un cierto estadio de desarrollo tecnológico, y la aproximación de muchos empleados y técnicos a las condiciones de trabajo que han venido caracterizando, en exclusiva, a la mano de obra.

La consecuencia de mayor importancia teórica de la elevación de su poder adquisitivo ha sido la difuminación y, tendencialmente, la inutilización de los rasgos externos que han venido definiendo a la clase obrera. Como dice Mallet: «La vida cotidiana de la clase obrera ha dejado o está a punto de dejar de constituir un comportamiento sociológico particular. Todo el mundo está de acuerdo en que, progresivamente, la clase obrera está perdiendo las características exteriores que había adquirido en su proceso de formación histórica» (pág. 8).

El segundo de los cambios básicos hace referencia al propio acto de trabajo y al mismo contenido del concepto de producción económica. En las industrias automatizadas (las que, según el conocido modelo de Touraine, se encuentran en la fase C de la industrialización) el acto de trabajo ha dejado de ser la aplicación a la materia del esfuerzo muscular humano para convertirse en una ejercitación de facultades de atención, de experiencia visual y de iniciativa. La transformación de materia (producción industrial *sensu stricto*) se efectúa autónomamente por las máquinas sin intervención directa del hombre. El trabajador se convierte, así, o en programador del proceso productivo, o en vigilante y operador de máquinas, o en miembro de los equipos de mantenimiento y reparación, o en pieza del departamento de distribución. En cualquiera de estos casos, el tipo de formación profesional y de cualificación requeridas, y la relación con la materia en el acto de trabajo, cambian radicalmente de naturaleza. Como consecuencia de ello, también los propios conceptos de producción y de trabajador productivo han de desplazar sus fronteras para abarcar «la sección de estudios» y el servicio de distribución, cuando este último ha sido integrado como apéndice o prolongación de la actividad transformadora (Belleville, págs. 19-21).

La tercera de las transformaciones básicas que, según los autores, se ha producido en la configuración del mundo del trabajo, tiene una significación aparentemente contraria a la reseñada en el párrafo anterior. Se trata de la conversión en «nuevos productores» de los antiguos colaboradores técnicos y administrativos del empresario. El acuerdo de los autores en este punto es total y las citas sobre el particular serían perfectamente intercambiables. «Entre el ingeniero y un obrero profesional que trabaja en su mismo departamento no existe, en el fondo, más que una diferencia, más o menos pronunciada, de cualificación. La vieja diferencia jerárquica, ligada a la autoridad, ha desapa-

recido. Los ingenieros no pueden ya considerarse como auxiliares de la dirección, como "colaboradores"; son técnicos muy cualificados» (Belleville, 155). «El ingeniero de la oficina de estudios, inserto en el planning de su laboratorio de investigación, es tan proletario como el *surveillant-tableau* de la empresa automatizada» (Mallet, 12-13). Por otra parte, constata Belleville, «en las sedes sociales de los bancos o de las grandes empresas industriales, en las compañías de seguros, etc. (los empleados) constituyen grandes concentraciones, dentro de las cuales su anonimato es el mismo que el del obrero de una fábrica» (pág. 24). Y, a su vez, Mallet asegura que «los fenómenos señalados en esta encuesta respecto a las obreras de las fábricas Bull, de Vendôme, habrían podido ser apreciados en numerosas centrales telefónicas o en los servicios mecanográficos de los grandes bancos parisinos» (pág. 13).

* * *

Este es, muy abreviadamente, el cuadro general que se esboza en los capítulos generales, y que se ilustra con abundancia en los trabajos monográficos. Su propio trazado supone, implícitamente, una crítica a la ideología oficial del sector más importante (al menos en número) del movimiento obrero francés (P. C. F. y C. G. T.). Pero ni Mallet ni Belleville se recatan de manifestar su censura expresa y abiertamente. «Durante años los teóricos del P. C. F. negaron todos los cambios estructurales. Se ignoró la evolución del poder de adquisición y de consumo obrero, ratificándose, sin matizar en absoluto, en la afirmación del empobrecimiento total... Al mismo tiempo se rechazaba toda posibilidad de adaptación de las tácticas de la lucha obrera a las nuevas estructuras» (Belleville, 15). Más corrosivamente, Mallet: «Aislada arbitrariamente del mundo de la producción, la clase obrera mitificada de los estalinistas occidentales no podía cambiar. De ahí la negativa indignada a constatar las transformaciones sociales que se producían en el interior del sistema capitalista, modificando los trazos y los comportamientos de la clase obrera» (pág. 20).

¿Significa lo señalado en los párrafos anteriores que la clase obrera está en vías de desaparición para ser progresivamente absorbida en la capa de las clases medias? Enérgicamente, no, responden los autores. Lo que ha ocurrido es que el concepto de clase obrera ha de ser depurado de sus adherencias históricas (tecnológicas y sociológicas) para quedar reducido a su núcleo esencial: el ejercicio de una función productiva en situación de subordinación. En este sentido, la clase obrera no sólo no está en trance de desaparición, sino que ve engrosar sus filas con «nuevos productores»: los empleados y técnicos supe-

riores de las grandes empresas. (Nótese, al paso, el interés de esta insistencia en la subordinación como rasgo definitorio de la clase obrera para el debate abierto en nuestra doctrina jurídico-laboral sobre el objeto del Derecho del trabajo).

Al hilo de estas consideraciones encuentran Belleville y Mallet el segundo de sus frentes críticos: el neocapitalismo, su mitología y sus estrategias hacia el exterior (publicidad, promoción de ventas) y hacia el interior (relaciones humanas). Mediante análisis que recuerdan a Gorz, a Marcuse, a Galbraith y a Myrdal, se pone de relieve cómo: 1) Existen varios sectores de «rezagados» a los que no llega la onda del progreso social (emigrantes, mujeres, trabajadores en empresas marginales); 2) La elevación del nivel de vida no ha ido acompañada de una verdadera promoción social (acceso a estudios, a la cultura y al óptimo sanitario); 3) El precio de este aumento del poder adquisitivo hay que imputarlo, casi siempre, a las horas extraordinarias; 4) El incremento del consumo individual ha sido proporcional a la penuria de los equipos colectivos; 5) La manipulación publicitaria «ha falseado hasta las verdaderas necesidades de los verdaderos pobres» ...La referencia a todos estos puntos, hoy muy sabidos, pero relativamente novedosos, no hay que olvidarlo, a la altura de 1963, es más insistente y explícita en el libro de Belleville.

* * *

Dada su condición de sindicalistas era pronosticable que los autores no se quedaran en el estadio de la constatación de realidades y de la crítica de actitudes. Efectivamente, el esfuerzo de Mallet y Belleville va más allá hasta el difícil y comprometido terreno de la proposición de fórmulas de recambio. También aquí hay coincidencia en postular una estrategia sindical cuyas líneas de fuerza son semejantes: 1) La diversificación de los medios de acción sindical en función de la mayor variedad y complejidad de las situaciones concretas; 2) La concentración en la actividad sindical en el ámbito de la empresa, y 3) La reivindicación «participativa» o «gestionaria».

Se afirma, así, que las relaciones entre sindicatos y empresarios son cada vez más complejas y que, en consecuencia, hay que sustituir una táctica y unos medios igualmente elementales por una táctica elaborada y un arsenal de medios muy diversificados. Las propias transformaciones tecnológicas habidas en la empresa moderna, si bien han cerrado algunos, han abierto simultáneamente nuevos flancos sensibles en el frente patronal. Belleville lo apunta en un pasaje de su obra: «El proceso de producción de la empresa moderna es muy

vulnerable, sensible no solamente a la huelga, sino al clima reinante en la empresa e incluso al clima creado alrededor de ella» (pág. 274). Mallet lo desarrolla con más detalle, hablando incluso de una «organización científica de la huelga» y ofreciendo de ella algunas ilustraciones muy gráficas. Valga un botón de muestra: «Se sabe que los petroleros de Lacq han obtenido el 30 por 100 de aumento general de salarios y el control sindical del empleo, anunciando su intención de detener la producción de la refinería una hora antes de la visita del General de Gaulle o de la visita, un año más tarde, de Nicolás Kruschév» (pág. 62).

Dentro de esta estrategia sindical compleja y diversificada, el ámbito privilegiado de actuación es la empresa. La empresa constituye en las sociedades industriales desarrolladas, el factor más decisivo en el estatuto profesional del trabajador. Existe, como dice Mallet, una integración objetiva del trabajador en la empresa, que se aprecia tanto al nivel del *quantum* salarial como al nivel de la formación profesional, como al nivel de la seguridad en el empleo. La aparición de una conciencia de empresa, de un *esprit d'entreprise* (superpuesta y no sustitutiva de la conciencia de clase), no es, por tanto, una deformación corporativista, sino el reflejo de las nuevas condiciones objetivas que se dan en el mundo del trabajo.

Desde este planteamiento se llega, por un proceso perfectamente natural, a la reivindicación «participativa». Si la integración del trabajador es un hecho objetivo, si el destino profesional del trabajador depende de la empresa, es lógico que se pida un control de los centros de decisión empresariales. Belleville lo propone desde la implantación y la potenciación de la sección sindical de la empresa. Mallet, con más pretensiones teóricas y con menor atención a la instrumentación técnica, postula, por su parte, la formación de un sindicalismo de empresa, un sindicalismo cuyas estructuras organizativas y cuyas formas de acción fueran transformadas de acuerdo con la nueva configuración del poder económico.

* * *

Hasta aquí hemos insistido en las coincidencias entre *Una nueva clase obrera* y *La nouvelle classe ouvrière*. Vamos a ver ahora cuáles son los puntos de separación entre uno y otro trabajo.

En síntesis, estas diferencias vienen ya sugeridas en los títulos respectivos. «Una nueva clase obrera» es un estudio descriptivo cuyas pretensiones se agotan en ofrecer una panorámica de una realidad social sometida a un cambio continuo y que necesita, por tanto, ser abordada con esquemas menta-

les renovados. Los trabajos monográficos contenidos en esta obra estudian, así, ex profeso, sectores profesionales muy heterogéneos, con problemas dispares y con reivindicaciones diferentes. La única afinidad, que permite una tematización unitaria, es que todos ellos se han visto afectados por transformaciones muy intensas.

La nouvelle classe ouvrière —el artículo determinado lo subraya claramente— no se refiere de una manera general y difusa a las transformaciones operadas en el mundo del trabajo, sino que se concentra en el estudio de unos grupos profesionales muy particulares, cuya aparición se ha producido muy recientemente: los trabajadores de las empresas automatizadas. Según Mallet a esta nueva clase obrera (*sensu stricto*) corresponde una función privilegiada en el movimiento sindical: la función de vanguardia, la función de «modelo estructural» cuyas reivindicaciones y cuyos comportamientos van a marcar la pauta a seguir por el resto de la clase obrera. El libro de Mallet aspira a configurar, pues, una nueva teoría (y una nueva praxis) del movimiento obrero. Resulta así más sugestivo, pero también más discutible.

ANTONIO MARTÍN VALVERDE

BLAUG, M.: *Economics of Education*. Colección Penguin, Inglaterra, 1968: 442 págs.

El valor del conjunto de la mano de obra, capital humano, y los métodos de su preparación, han atraído recientemente la atención de los economistas.

Los sistemas de educación son un factor importante en el crecimiento económico, en el grado de movilidad del trabajo, y en la distribución de la renta nacional. Estos importantes supuestos son considerados en este volumen de estudio.

También se quiere examinar la eficacia interna de la enseñanza y las relaciones entre los costos de la educación y los métodos de financiamiento de estos gastos.

Hace diez años era difícil encontrar un trabajo dedicado a la economía de la educación. Hoy día, es una de las ramas que ha adquirido mayor desarrollo dentro de la economía.

Al lado de las economías más prósperas se encuentran las economías de los países subdesarrollados, pero es evidente que en estos últimos años silenciosamente se ha ido preparando una relación en esta materia sobre el creci-

miento económico, la economía del trabajo, el comercio internacional y las finanzas públicas.

Un análisis económico de la educación supone el examen de las siguientes cuestiones:

La cantidad que gasta un país en la educación, ¿cómo es financiada?; ¿es la educación principalmente una inversión, o un consumo?; si se trata de una inversión, ¿debe ser comparada con otras formas de inversión en personal y en gastos de equipo?; si se trata de un consumo, ¿cuáles son los determinantes de la demanda privada para una mayor educación?; ¿cuál es la mejor combinación de tiempo de escolaridad, profesores, edificios y material de enseñanza?; cuál es la mejor estructura de la pirámide educacional y cuál es el número de los diferentes niveles y canales del sistema de educación?; ¿cuál es la proporción mejor para una educación normal, sin escuelas ni colegios y fuera de los mismos? Y ¿qué contribución presta la educación al desenvolvimiento de las mentes humanas y del crecimiento económico, particularmente en los países subdesarrollados por el control de la extensión de cuestiones educativas?

Todo ello obliga a dos consideraciones: una, el análisis del valor económico de la educación, y, otra, el análisis de los aspectos económicos de los sistemas de educación.

Este volumen contiene una serie de valiosos trabajos, de diferentes autores agrupados en cinco partes.

La parte primera, bajo el título: «El concepto del capital humano», comprende los siguientes estudios:

«Investigaciones del capital humano», de Schultz.

«La tendencia a la generalización del capital acumulado aproxima a un desarrollo económico», de Johnson.

«Una crítica del capital humano», de Shaffer; y

«El concepto de capital humano», de Schultz.

El examen de la literatura en esta materia es objeto de la segunda parte, con los capítulos:

«Contribución de la educación al conocimiento de la economía», de Bowen; y

«La investigación humana revoluciona el pensamiento económico», de Bowman.

En la parte tercera, «Costos-beneficios. Análisis de los gastos de la educación», abarca:

«Costos y beneficios de la Enseñanza en Estados Unidos», de Hansen.

«Efectos externos de la inversión en la educación», de Weisbrod.

«Los gastos de la formación profesional», de Becker.

«Análisis de los gastos del aprendizaje profesional», de Eckaus.

«Los gastos y beneficios de la inversión en la educación», de Blaug.

En la parte cuarta, bajo el título «Los cálculos sobre las necesidades de mano de obra», se insertan los siguientes trabajos:

«Análisis de la mano de obra en los planes de educación», de Parnes.

«Relación entre la ocupación y la mano de obra calificada», de Parnes.

«Valoración de las necesidades de mano de obra calificada en Inglaterra», de Moser y Layard.

«Déficit de ingenieros y científicos en los Estados Unidos. Salarios», de Capron.

«Una evaluación de los cálculos de mano de obra para un ejercicio», de Hollister.

La quinta y última parte comprende los escritos que se detallan, referentes a los «Planes de educación en el desenvolvimiento de los demás países»:

«Consideraciones teóricas en los planes de educación», de Bowman y Anderson.

«Los planes de educación en los países subdesarrollados», de Streeten; y

«Errores sobre la vocación escolar en el desarrollo económico», de Foster.

Este libro tendrá una grata acogida, no sólo entre los economistas, sino también entre los sociólogos, políticos, educadores, y entre aquellas personas preocupadas por los problemas de nuestro tiempo.

Unos bien seleccionados índices de autores, materias y bibliografía, completan el texto que examinamos.

MIGUEL FAGOAGA

B. J. MC. CORNICK y E. OWEN SMITH: *The Labour Market*. Colección Penguin. 393 págs. Suffolk, 1968, 45 p. 9.

Este volumen contiene importantes artículos y trabajos de diversos autores sobre un tema económico de tanta importancia como el mercado de trabajo.

Desde que los problemas de trabajo han llamado la atención, no sólo de economistas, sino de sociólogos, psicólogos y políticos científicos, una extensa literatura ha surgido sobre estos temas. Ello obliga a una necesaria demarcación entre las diferentes disciplinas que se enfrentan con estas cuestiones.

A los economistas les gusta exponer sus teorías y constatar los resultados prácticos, en las diferentes situaciones y ciclos económicos. Pero tienen tam-

bién que abordar temas que tienen implicaciones morales, sociales y políticas.

Es evidente que el trabajo no es una mercancía que se compra y se vende, y que la población no puede estar dissociada de sus servicios. Este es el punto de partida del funcionamiento del mercado de trabajo.

El salario es el medio de retribuir el trabajo y también una fuente de ingresos, y supone una serie de consideraciones sobre la justicia, eficacia, flexibilidad, del mismo.

Los diversos autores que colaboran en esta obra se enfrentan con la eficacia de los salarios, sistemas de distribución del trabajo, misión de las uniones de trabajadores en el mercado de trabajo, influencias sobre la inflación y la renta nacional.

La parte primera se refiere a la «Demanda de trabajo», con artículos de Lister y Machlup, sobre el pleno empleo y los análisis marginales y resultados conseguidos.

En la parte segunda Rottenberg y Becker, analizan «La oferta del trabajo», y exponen una teoría sobre la ocupación del tiempo, y las preferencias por los puestos de trabajo.

La parte tercera está dedicada a las «Trade Unions». Turner, Reder y Weinstein examinan los puntos relativos a la constitución, organización y gobierno de las asociaciones de trabajadores; su intervención en las condiciones de trabajo, salarios, política social y económica, etc.

«La teoría de los convenios colectivos» es desarrollada por Stevens en la parte cuarta.

La parte quinta trata del «Acoplamiento del trabajo», con un estudio de Reddaway sobre la flexibilidad de los salarios y la distribución del trabajo.

Reder y Turner explican las teorías sobre los «salarios diferenciales», en la parte sexta.

La parte séptima comprende un trabajo de Lipsey sobre el «Desempleo».

Tres estudios de Lipsey, Hines y Lydall se incluyen en la parte octava sobre el «Pleno empleo y la inflación».

«La participación del trabajo en la renta nacional», es tratada por Kador en la parte novena y final.

El libro termina con una selecta bibliografía y con unos útiles índices de autores y de materias.

El conjunto de cuestiones investigadas a lo largo de todo el volumen, por especialistas destacados, y con los gráficos y cuadros estadísticos, precisos para un mejor conocimiento de los problemas, avalan la utilidad e interés de esta publicación.

MIGUEL FAGOGA

FLINN, M. W.: *Origins of the Industrial Revolution*, serie *Problems and Perspectives in History*, Londres, Longmans Green & Co., Ltd., 1966; X + 114 págs.

Los capítulos más interesantes de este libro son el inicial y el final, que no tanto narran la historia de la revolución industrial como la historia de esa misma historia, refiriéndose a las numerosas interpretaciones existentes desde que Toynbee escribiera su conocido y ya clásico ensayo (*Lectures on the Industrial Revolution*, Londres, 1884). La explicación «tecnológica», concentrada sobre las invenciones que se producen en la segunda mitad del siglo XVIII y su aplicación a la industria; la «demográfica», que toma por base los incrementos de población, generales en Gran Bretaña y en el continente, salvo en Francia, a partir también de la segunda mitad del mismo siglo XVIII; la «financiera», por la presencia de capitales en gran medida procedentes de la reorganización de la agricultura por el cerramiento de predios, y de los beneficios generados por el comercio ultramarino, señaladamente, por lo que toca a Gran Bretaña, por el tráfico de esclavos; la «religiosa», en la que siguen aún resonando los ecos del análisis de Max Weber sobre el triunfo económico en este mundo como signo de predestinación en el otro, y sobre el trabajo como una vocación a la que hay que servir por imperativo ético; y hasta la incipiente «psicológica», de educación de los hijos de las clases medias discriminadas en el siglo XVI; relacionado con el anterior porque efectivamente fueron las minorías religiosas las que dieron un número desproporcionadamente alto de empresarios industriales.

Lo que revela el estudio de M. W. Flinn es la complejidad misma del fenómeno de la revolución industrial y la conjunción de factores muy varios que en ella concurrieron, cualquiera de los cuales, si tomado aisladamente, no basta para dar una explicación causal de cómo y por qué nació la revolución industrial, cuándo y dónde nació. Sin embargo, en la medida en que alguno de ellos puede darse como decisivo o más relevante o importante, se selecciona como tal el de la aplicación de la ciencia a la industria con los grandes inventos mecánicos —señaladamente en las industrias textiles y siderúrgicas— sobre todo el básico de la máquina de vapor de Watt (págs. 69 y sig. y 102), un «ingenio» inespecífico capaz de las múltiples aplicaciones que efectivamente tuvo.

El libro no es una historia de la revolución industrial, sino una indagación estrictamente referida a sus orígenes; se tiene conciencia de que se trata de uno de los fenómenos más importantes que han acaecido en la historia humana que no constituyó «un tipo determinado de cambio económico o so-

cial, sino en un cambio de todo tipo» (pág. 2), con lo que el nombre de «revolución» le es muy propio, aunque se admita que se trate de un fenómeno que «ha continuado durante ciento cincuenta años y había estado en preparación durante al menos otros ciento cincuenta» (pág. 5, cit. E. Eaton, *Industrial Revolution*, Londres, 1932).

En sus páginas finales el libro contiene una excelente selección de bibliografía anglosajona, con algún título francés, sobre la revolución industrial.

M. ALONSO OLEA

GIUGNI, Gino: *Diritto Sindicale*, Caccuci editore, Bari, 1968; 314 págs.

Dividido el libro en 19 capítulos y un apéndice, con los textos de las principales fuentes contractuales de Derecho sindical, se recogen en él las lecciones desarrolladas por el profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Bari, Gino Giugni, una de las cabezas más claras del moderno Derecho laboral italiano.

Viniendo a desarrollar una teoría propia del Derecho sindical, no olvida en ningún momento las opiniones ajenas que no comparte.

Hay que resaltar, en primer lugar, cuál es el planteamiento seguido en el texto que se alude, expresándolo en sus propias palabras como «tentativo di inquadrare la fenomenologia giuridica del sindacato in una visione aderente ai valori dominanti in una società in via di sviluppo industriale e di acquisizione di un alto livello tecnologico, nella quale, ... il sindacalismo... è chiamato a svolgere un preciso ruolo di protagonista in un quadro di conflitto industriale permanente». No se aparta en ningún momento de esta línea de compenetración entre Derecho y realidad social, a lo largo del tratamiento de la temática sindical que desarrolla, hecho que, por otra parte, es sin duda lo más saliente de toda su obra doctrinal.

Una Introducción donde encuadra conceptual e históricamente el Derecho sindical dentro del Derecho del Trabajo, afirmando que la organización sindical nace con el desarrollo de la Economía moderna, esto es, con el nacimiento del conflicto de intereses, para actuar en la composición de ese tal. Por otra parte, queda insinuado algo que más tarde se comprueba a lo largo de las páginas del libro: «Il diritto sindacale, è in grandissima parte il risultato delle costruzioni della dottrina e della giurisprudenza.»

Esboza Giugni en el capítulo segundo una teoría acerca de los grupos profesionales, basándolos en un contexto económico-social muy concreto: «en

una gran empresa se aprecian relaciones de coincidencia entre grupos profesionales heterogéneos».

Desarrolla en el capítulo tercero una distinción de enorme interés desde el punto de vista del Derecho sindical, como es la existencia entre el grupo social organizado y la categoría. Desdice con argumentos claros e incisivos la llamada tesis del «sdoppiamento concettuale» entre grupos profesionales organizados y categoría ontológica, afirmando que la existencia de una categoría ontológica separada de su forma organizativa es un error, y que no tiene relevancia y sentido si no está referida al hecho organizativo. Atribuye también razones de orden histórico a la afirmación de tal teoría: «El concepto de categoría ontológica con valor jurídico propio viene de la doctrina corporativista, con alguna influencia de las corrientes del pensamiento católico-social.» Desarrolla con un gran sentido realista la idea de que la supuesta defensa de los intereses de clase o de categoría, a través de la extensión de la eficacia de los convenios colectivos celebrados, no es más que una defensa *arragé* de sus propios intereses como asociación.

En este orden de cosas, lo que pretenden Giugni y los que con él siguen líneas de tendencia doctrinal paralelas —Mancini, Ghezzi, Romagnoli, etc.—, es llevar las ideas liberales hasta sus últimas consecuencias, y ello en un doble sentido: 1) Entendiendo el concepto de categoría sin entidad absoluta y sin relevancia jurídica *per se*: los intereses se protegen cuando nace la organización del grupo social, normalmente un sindicato. A diferencia de Santoro Passarelli y otros, que dan al concepto de categoría un valor absoluto y unos intereses ya protegibles en sí mismos (de alguna manera se entrevén en ellos influencias del corporativismo como doctrina histórica anterior en el tiempo); y 2) Entendiendo que de la autonomía es titular el individuo y no el grupo social organizado. Ello tiene su importancia para fundamentar convenientemente la posibilidad de ejercicio de la autonomía colectiva del tipo de asociaciones sindicales vigente hoy en Italia: las asociaciones no reconocidas, e incluso las comisiones, delegaciones, etc. También en orden a problemas de la importancia de la huelga: ¿quién es titular de este derecho, los sindicatos o el sindicato?

Ello no es más que una natural reacción contra todo lo que suponga titularidad colectiva de la susodicha autonomía, debido a los desastrosos resultados a que condujo el sistema corporativo.

En el capítulo cuarto se trata el tema de la libertad sindical, establecida por norma constitucional (art. 39). Se habla de las fuentes de la libertad sindical con especial referencia a la Ley de 23 de mayo de 1958, que contiene la ratificación por parte de la República Italiana, y la orden de ejecución de dos

convenios de la O. I. T. —de San Francisco de 1948 y de Ginebra de 1949— sobre libertad sindical y de los problemas que plantea su inclusión formal dentro del ordenamiento jurídico italiano.

De una manera especialmente detallada y sistemática trata el autor el contenido del concepto de libertad sindical, estableciendo la clásica distinción entre libertad de asociación y de organización, dicotomizando más tarde ambas en sus respectivas manifestaciones.

Afirma que el derecho de libertad sindical es un derecho público subjetivo, con garantías frente al Estado —inhibición del mismo— y con garantías en las relaciones intersubjetivas, esto es, entre particulares —garantías de los trabajadores frente a los empresarios y a favor de las organizaciones sindicales—, concluyendo en la necesidad de una intervención del legislador sobre esta materia, dada la dificultad de aplicación de tal principio teórico.

El capítulo quinto desarrolla la teoría de los sujetos de la autonomía colectiva. Como ya dijimos, atribuye la titularidad de la misma a los individuos —dadores y prestadores de trabajo—, aunque el ejercicio de la titularidad se haga en forma colectiva —normalmente a través de un sindicato—. Establece el contenido de la autonomía colectiva y concluye el capítulo con el estudio de las formas organizatorias de ejercicio de la misma, afirmando que la autonomía colectiva no coincide siempre con la autonomía sindical, ya que aquélla, aunque normalmente actuada por los sindicatos, puede también serlo por delegaciones permanentes de los dadores de trabajo, comisiones internas de fábrica, etc.

En el capítulo sexto se estudia la calificación jurídica de los sindicatos italianos actuales, como asociaciones no reconocidas, y su régimen legal de Derecho privado (arts. 36, 37, 38 del Codice civile), que es considerado insuficiente para regular de manera conveniente esta realidad.

El capítulo séptimo trata de la asociación sindical en su fenomenología organizativa, esto es, su estructura, referida tanto a los sindicatos de trabajadores como a los de dadores.

Los capítulos octavo al quince, intentan poner en claro la difícil realidad italiana acerca de los convenios colectivos. De los cuatro tipos de convenios colectivos que de alguna manera conviven en este país, tan sólo uno de ellos puede considerarse con una dinámica permanente en la actualidad: nos referimos al llamado convenio colectivo de Derecho común —esto es, el realizado entre las asociaciones no reconocidas de trabajadores y los dadores de trabajo, con eficacia teórica reducida, aunque de facto extensible a los trabajadores no inscritos—. Los otros tres institutos, que, o teniendo eficacia *erga omnes*, no poseen la capacidad de reproducción actual (el convenio colectivo

corporativo que aún conserva en mínima parte su eficacia hoy, por disposición del artículo 43 del decreto legislativo de 23 de noviembre de 1944, que abrogó el ordenamiento corporativo, y los convenios colectivos recibidos por disposición de la Ley de 14 de julio de 1959, número 741), o no han encontrado todavía actuación (tal es el caso del convenio colectivo *ergo omnes* establecido por el artículo 39 de la Constitución, del cual no ha salido ni se espera que salga ley de actuación).

En estos capítulos es desarrollado individualmente y en intensidad la problemática que cada uno de los tipos enunciados plantea.

Las comisiones internas —organización, historia y funciones— y los consejos de gestión son tratados en el capítulo dieciséis, en el que se hace un especial hincapié respecto a los problemas de valoración jurídica de los acuerdos eventualmente estipulados por las comisiones internas, en violación de la prohibición establecida por el acuerdo colectivo del año 1966 de concluir convenios colectivos por tales institutos. Igualmente queda esbozado el problema de la competencia actual y sobre todo futura entre los sindicatos y las comisiones internas, señalando el hecho del nacimiento de secciones sindicales de empresas en muchos sectores industriales italianos, lo que supone la intervención sindical en la vida de la empresa.

Los capítulos 17, 18 y 19, últimos del libro, abordan la cuestión de la acción directa sindical, haciendo historia de la consideración jurídica que el legislador italiano ha dispensado a la huelga, hasta la fijación del derecho de huelga como principio constitucional en el artículo 40.

Se establece la distinción importante entre derecho de huelga y libertad de huelga, con exposición de los efectos que en el orden civil nacen de una u otra concepción: incumplimiento o suspensión de la relación de trabajo y sus consecuencias en orden a las responsabilidades.

Se plantea el problema de la naturaleza jurídica del derecho de huelga, con exposición de varias posiciones doctrinales, concluyendo Giugni en la consideración de la huelga como «una fattispecie di comportamento rilevante in se per se: il fatto de l'astensione dei lavoratori, per l'obiettivo della difesa di un interesse comune, che l'ordinamento assume come rilevante e al quale ricollegra l'effetto giuridico della sospensione del rapporto di lavoro».

Establece Giugni los límites del derecho de huelga, basándose en el esquema sujetos-fines-medios, haciendo la observación preliminar de al faltar datos legales, la construcción jurídica del derecho de huelga italiano es labor jurisprudencial.

En el último capítulo se hace una exposición somera de las restantes formas de lucha por parte de los sindicatos, para acabar refiriéndose al tema de

la serrata o *lock out* patronal. Es de apreciar la especial situación existente en Italia acerca de este medio patronal de defensa: hay libertad pero no derecho al *lock out*.

En suma, podemos decir, se trata de un libro básico en materia sindical, que introduce con llaneza, claridad y profundidad al mismo tiempo, la mejor doctrina italiana sobre Derecho sindical.

TOMÁS SALA FRANCO

LESIRE-OGREL, Hubert: *Le syndicat dans l'entreprise*, Paris, Éditions du Seuil, 1967; 144 págs.

Creo que este libro puede ser descrito diciendo que contiene una visión realista y a ras de tierra de los problemas laborales en general, y de los sindicales en particular. Ambos en Francia, por supuesto. Si llamáramos, usando del viejo dicho, *lo pintado* al panorama jurídico normal que aparece en los libros de Derecho del Trabajo (por ejemplo, en las últimas ediciones, recientesísimas ambas, de los manuales de G. H. Camerlynk y G. Lyon-Caen y de J. Rivero y J. Savatier), este ensayo sería *lo vivo*; y si se da crédito, es realmente abismal la distancia que existe entre lo vivo y lo pintado. No es, realmente, que se desmienta la existencia de instituciones y relaciones jurídicas, pero sí que del análisis que de las mismas se hace se desprende un juego en la práctica muy inferior —o muy superior, según los casos— al que pudiera presumirse.

Así, y por tomar tan sólo algunos ejemplos:

— Se nos dice que las leyes sobre delegados de personal y comités de empresa son masivamente incumplidas, hasta el punto de que «la ley se respeta ... en algo más de un caso de cada diez» (pág. 9). Por lo demás, se dan datos de la participación real de votantes en las elecciones; en una empresa importante, como lo revelan los números que se citan, las cifras de votantes fueron 446, de 6.288 (el 7 por 100), para miembros del comité de empresa, y 42, de 6.636 (el 0,65 por 100), para delegados de personal.

— Aparte de que las condenas a la readmisión en caso de despido disciplinario no existen en el Derecho francés, se recalca que las indemnizaciones para casos de despido injusto e improcedente son mínimas y sólo se consiguen, si el empresario se opone, a través de lentos y agotadores procedimientos judiciales.

— Realmente no es cierto que los salarios reales sean objeto de convenio

colectivo; su fijación se abandona al contrato individual de trabajo o a la iniciativa empresarial. El empresario, «casi siempre rehusa toda discusión sobre este punto y se atiene en los convenios colectivos al salario mínimo [interprofesional garantizado, SMIG]» (pág. 79).

—El despido disciplinario, por lo demás, se decreta sin ambages en cuanto existe una falta «por muy ligera que sea», sin que quepa una revocación judicial del despido. «En nuestro Derecho ... no existe ninguna relación necesaria entre falta y sanción» (pág. 74).

—La acción de represalia contra los enlaces y cargos sindicales es generalizada y practicada a través, de nuevo, del despido o de la discriminación en las retribuciones o en los puestos de trabajo; sin que, por otro lado, tengan gran capacidad de reacción unos sindicatos en general débiles, dado que la tasa de sindicación en el sector privado, «muy variable según las ramas de la producción, no rebasa el promedio del 15 al 20 por 100» (pág. 9). Etc.

No se crea que los ejemplos dichos son los únicos; las 144 páginas del libro están dedicadas justamente al tema. Como suprema aspiración se inserta al final un proyecto de norma preparado por la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (escisión en 1965 de la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos), cuyo artículo 1.º dice que «ningún trabajador puede sufrir sanción por su actividad sindical».

Posiblemente el libro esté algo recargado en sus tintas, cosa en extremo difícil de precisar, pero algo debe existir en el patronato francés que de alguna forma justifique las explosiones colectivas desbordando todo sindicato, de las que han sido ejemplo la de 1936, que paró en los acuerdos Mantignon, y la de 1968, que no se sabe en que parará cuando se escriben estas líneas; ambas, bien es verdad, fueron en general pacíficas; desde luego la de 1936 y, hasta ahora, la de 1968.

M. ALONSO OLEA

LUCAS ORTUETA, Ramón de: *Técnicas de dirección de personal*. Biblioteca de Manuales Técnicos, Madrid, 1966: 485 págs.

Mucho ha sido lo que se ha avanzado en estos últimos años —afirma el autor en el prólogo— en esta vertiente generosa y eficaz de conseguir en la industria una mejor dirección de personal. Por una parte, las técnicas sobre estos temas, que hasta hace poco eran ensayos, se encuentran en la actualidad definidas con más que suficiente claridad y están ya profusamente aceptadas. Simultáneamente, son ya muchas las empresas que van incorporando a estos

departamentos de personal nuevos jefes, que, con verdadero entusiasmo, están dispuestos a dar a este problema, humano y social, de convivir y trabajar, toda la dedicación, estudio e importancia que indudablemente solicita.

Pensando en estas personas, se ofrece el presente texto, en el que se han ampliado y modernizado los anteriores, procurando mantener un equilibrio entre los métodos que se exponen y los criterios que se proponen.

En base a este objetivo la obra se divide en veintidós capítulos, que por los temas que se estudian se pueden agrupar.

Así, se comienza con conceptos generales sobre «Administración de personal», la que tiene que tratar de conseguir mantener el sistema social de la respectiva organización industrial en el estado de equilibrio que permita realizar simultánea y orgánicamente los propósitos internos y externos de la organización.

A continuación los capítulos siguientes se refieren a las técnicas de selección y formación del personal, que son como los bastiones que permiten dar, mediante su correcta aplicación, la máxima fortaleza, pujanza y eficacia al potencial humano de una empresa.

Previo a la selección se estudia la admisión y contratación del personal, destacando la importancia que en ella tienen las previsiones de personal y los movimientos de éste.

Por métodos de selección se entienden los sistemas que se han ido estudiando, desarrollando y aplicando para vencer, con relativa rapidez y acierto, la indudable barrera de ignorancia que separa la empresa del recién llegado.

Al examinar estos métodos se exponen en primer lugar los tradicionales y luego los modernos, destacando sus ventajas.

El estudio de la formación profesional se inicia poniendo de relieve su importancia: no sólo al nuevo personal hay que adiestrarle rápidamente, a los mandos compenetrarles con la complejidad de su cometido y al conjunto adaptarlo a las características específicas que tiene la situación en cada empresa, sino que constituye una de las mejores inversiones el preparar a los que se encuentran en plena actividad con misiones concretas, para otros puestos que todavía no existen en la organización.

A continuación se examinan la vinculación y la motivación: la rebusca del por qué nuestro personal, además de trabajar con el máximo interés, encuentra satisfacciones y compensaciones al permanecer con nosotros. Son estudios que hasta hace pocos años se consideraban como de investigación, y que en la actualidad constituyen técnicas de constante aplicación y de reducido coste. A esto nos ayudan los nuevos recursos estadísticos que ahora disponemos y los índices o factores cuantitativos que nos dan resultados sencillos y sumamente orientativos.

Acto seguido se examina en tres capítulos el sugestivo tema de la valoración de tareas, contemplando su problemática general, los métodos que se emplean y en especial el de puntos.

La «evaluación de tareas» no es más que un método sistemático de valorar en forma comparativa las dificultades que se presentan en una tarea con respecto a las que tienen otras actividades dentro de la misma organización. Imponiendo dicho método definimos un procedimiento consecuente de establecer y mantener una jerarquía de tareas, la cual permite adjudicar a cada uno un pago justo y proporcional a su nivel e importancia para la empresa.

Como complemento, se considera la valoración del potencial humano como una de las funciones más complejas de la Administración de Personal, la que tiene por fin estimar y ponderar el valor que supone para la empresa su actual personal.

Los cinco capítulos siguientes se ocupan del aspecto económico: estructuras, escalas y administración de salarios; primas e incentivos. Aspecto que se trata de una forma amplia y completa.

A los servicios y beneficios complementarios se dedica un capítulo, comprendiendo dentro de los primeros a los que hay que atender por imposiciones legales, o bien por condiciones locales, características del negocio, categoría de la empresa, etc.; en tanto que los segundos son atenciones marginales, que suponen en muchos casos remuneraciones ocultas.

Los siguientes capítulos se ocupan de los problemas de los grupos, y así se estudian la información; ética y espíritu de equipo y organización formal e informal.

La comunidad de esfuerzo no puede desarrollarse en la ignorancia. La confianza y la buena voluntad sólo pueden existir cuando los hombres saben dónde están, conocen sus metas y comprenden los motivos que impulsan a la dirección a tomar determinadas decisiones.

Se define al grupo como un conjunto de individuos con intereses similares que buscan la satisfacción personal a través de una actividad social organizada.

Los capítulos finales se ocupan de las relaciones laborales, estudiando la problemática de los conflictos; de las normas y reglamentos; de los factores fisiológicos y psicológicos del trabajo; de los ruidos; de la higiene y seguridad.

Y como complemento se recogen en un apéndice, consejos y ejemplos prácticos para la redacción del Manual de valoración de tareas.

En definitiva, nos encontramos ante una de las obras más completas sobre el tema referido a la realidad española. Por tanto, su lectura y consulta será siempre útil y en muchos casos de un manifiesto interés práctico.

J. CARRASCO BELINCHÓN

RICCARDI, Ricardo: *Principios de dirección*. Interciencia. Madrid, 1967; 118 páginas.

La obra que reseñamos se divide en siete capítulos. El primero, *Elementos de dirección*, se inicia afirmando que la tarea esencial de dirigir es la de conocer el trabajo que tienen que realizar los empleados para poderlos coordinar; predomina, por lo tanto, el conocimiento humano sobre el conocimiento técnico.

Es importante fijar las leyes para dirigir como medio de progreso de la clase directiva, como mejoramiento de las relaciones humanas y para conseguir un mejoramiento del nivel de vida de la empresa y de la sociedad en general.

El mando debe suscitar en el grupo que guía el deseo de ser conducido, por medio de la persuasión y el ejemplo, fundamentalmente.

En consecuencia, los mandos conocen su oficio solamente si son capaces de asegurarse subordinados útiles para las operaciones de la empresa. Los ulteriores deberes de planificar, organizar, mandar y controlar requieren que los mandos sean también expertos, en las funciones ejecutivas.

El capítulo segundo, *Dirección: los principios*, se inicia definiendo aquélla como la función ejecutiva de guiar y controlar a los subordinados.

El director debe explicar a los subordinados, describir, aclarar, corregir sus intentos de experimentos, asignar las tareas, mandar para que alcancen determinados objetivos y guiar a sus subordinados en el esfuerzo para desarrollar un trabajo en equipo.

La Dirección: los medios, se exponen en el capítulo siguiente, distinguiendo entre medios y técnicas, y afirmando que las formas de dirigir son extremadamente distintas. No hay procedimientos buenos o malos, existen también distintos grados de cada uno. Tarea del mando es conocerlos, seleccionar el más apropiado y personalizar los contactos con los subordinados para poder alcanzar el objetivo.

La planificación se estudia en el capítulo cuarto, entendida como una se-

lección entre alternativas relativas a objetivos, políticas, procedimientos y programas de la empresa.

De la *Dirección formula sus políticas*, se ocupa el capítulo quinto, afirmando que las consideraciones estratégicas integran las formulaciones políticas en relación a las situaciones que se prevén para permitir su realización, puesto que los negocios están realizados por hombres y como éstos reaccionan de forma que no puede preverse exactamente, las consideraciones estratégicas se hacen esenciales para una planificación dotada de flexibilidad adecuada a las circunstancias.

El capítulo sexto se dedica al *Proceso de toma de decisiones*, estudiando la necesidad de elegir, entre alternativas, las fases para la elección de la adecuada, la valoración de aquéllas y las posibilidades que brinda la investigación operativa.

Y el capítulo final se ocupa de la *Función de control*, que se define como la medida y corrección de los resultados de los subordinados, para hacer seguros los objetivos de la empresa.

Expuesta su problemática general, se pasa a considerar sus manifestaciones principales: de organización y personal; de producción; financiero; de resultados y global.

En definitiva, la presente obra, de acuerdo con las directrices que inspiran toda la colección de la que forma parte, brinda una visión sintética sobre la Dirección, que permite el conocimiento de los aspectos esenciales a los no iniciados. Lo cual es siempre interesante, pues permite un ulterior estudio más profundo.

J. CARRASCO BELINCHÓN

ULLMAN, Lloyd: *Collective Bargaining and Industrial Efficiency*, reimpresión núm. 326 (de RICHARD E. CAVES: *Britain's Economic Prospects*, Washington, 1968), Universidad de California, Institute of Industrial Relations, 1968; 57 págs.

In Place of Strife. A Policy for Industrial Relations, presented to Parliament by the First Secretary ... etc., H. M. Stationery Office, Londres, enero 1969; 40 págs.

Estos dos ensayos, «doctrinal» el primero y «político» el segundo —por designarlos de algún modo expresivo y relativamente exacto—, constituyen una buena portada para la polémica que se avecina sobre el proyecto de ley de relaciones industriales en elaboración en Gran Bretaña, como constituirán

ambos antecedentes de valor para el estudio de la ley, si efectivamente ésta llega a serlo.

El largo ensayo de Ulman se plantea el tema de a qué puede ser debido que, señaladamente en las dos últimas décadas, la productividad general de la economía británica haya permanecido inmóvil o haya aumentado en porcentajes que no guardan relación con los demás países industrializados.

El análisis es sumamente meticuloso y, al propio tiempo y quizá por ello, poco explícito a la hora de sacar conclusiones, como no sea la de que la falta de energía y de iniciativas del empresario se combina con el aferramiento de los sindicatos a prácticas laborales anacrónicas y con la presión gubernamental para conseguir a corto plazo la paz laboral con olvido de las perspectivas de futuro, generando todo ello una situación de aumento desproporcionado de los costos de trabajo, un subempleo latente de gran importancia, sobre todo en determinadas industrias, un paro abierto en las zonas deprimidas —que cuando menos comprenden Escocia y Gales íntegramente— una anarquía en las relaciones de trabajo, básicamente controladas por los enlaces sindicales y no por los sindicatos nacionales, una falta de la inversión a la que propenderían los avances tecnológicos contemporáneos y un descenso general del nivel de beneficios.

Se señala, en un ejemplo muy concreto, entre otros varios, que el abuso de las horas extraordinarias basado en la costumbre impide muchas veces la ocupación de turnos adicionales de trabajadores, lo que, naturalmente, en nada ayuda a la reducción del paro y, por otro lado, hace que el capital invertido se utilice insuficientemente y desanima la inversión en nuevo capital costoso.

El autor se cuida mucho de dar fórmulas de remedio. Únicamente se refiere a las perspectivas que ofrecen los convenios colectivos «de productividad», impuestos legalmente al sólo tolerarse respecto de ellos aumentos salariales, conforme a la Ley de precios y rentas de 1966, y a la necesidad de insistir sobre los programas de entrenamiento y reentrenamiento, que eviten cuando menos la forma de paro estructural caracterizada por la presencia de paro forzoso de un lado y de puestos de trabajo sin ocupar de otro, por no reunir los aspirantes las cualificaciones técnicas precisas. Hay también una referencia a la Ley de despidos por crisis, de 1965, que, como es sabido, estableció y reguló las indemnizaciones por cese, haciéndolas compatibles con las prestaciones de desempleo del seguro nacional, pero no poniéndolas a cargo de las empresas que despiden en virtud de reconversión, sino diluyendo la carga entre todas ellas a través de un aumento de la cuota del propio seguro.

El *Libro blanco* presentado al Parlamento por el Gobierno —y en su nombre por el Primer Secretario de Estado y Secretario de Estado para Empleo

y Productividad— es mucho más expresivo y mucho más directo y, verdaderamente, si efectivamente se plasma en una *Industrial Relations Act*, cuyas líneas generales se dan al final (apéndice 1), verdaderamente revolucionario para la parsimonia con que estas materias suelen ser abordadas en Gran Bretaña, incluso por un Gobierno laborista.

Algunos puntos tomados entre los muchos de este denso informe dan razón de lo que se acaba de decir :

1.º En alguna importante medida se va a abandonar el sistema tradicional de que el convenio colectivo sea un mero acuerdo entre caballeros que sólo vincula socialmente en virtud de principios de buena fe y de respeto a la palabra dada, pero que no es ejercitable ante los tribunales. Sindicatos y empresarios podrán pactar que los convenios colectivos sean «legalmente obligatorios» y en tal sentido se modificará la ley sindical, vieja de casi un siglo, de 1871 (*).

2.º Aunque se mantiene con insistencia que el pacto colectivo «es el mejor sistema hasta ahora descubierto para promover la democracia industrial» (apartado 2.º, pág. 9; en la frase resuenan ecos lejanos de los fabianos y, sobre todo de los esposos Webb) y que «la forma más efectiva en la cual los trabajadores pueden participar en la dirección de las empresas es ... a través de su afiliación en un sindicato que negocie con la dirección las cuestiones referentes a sus condiciones de trabajo» (págs. 16-7), esto no obstante, el Gobierno va a favorecer el que se experimente con la designación de representantes de los trabajadores para los consejos de administración de las empresas, lo que equivale a decir que el convenio colectivo no es bastante a estos efectos, y que las frases anteriores en alguna medida son más piadosas y apoloéticas que realistas.

3.º Aumentar la competencia y la jurisdicción de los tribunales industriales, eliminando a la jurisdicción ordinaria de este campo y extendiendo la especial a virtualmente todos los conflictos derivados del contrato de trabajo (apartado 106, pág. 32).

4.º Facultando a la autoridad pública para que imponga al empresario, cosa hoy impensable, que reconozca a un sindicato como representante de los trabajadores a su servicio, e imponiéndole la obligación adicional de negociar de buena fe con el mismo; es obvio que el modelo está aquí tomado de la *National Labor Relations Act* americana de 1935.

(*) Un texto anotado de la Ley sindical de 1871, y comentarios sobre la misma, y en general sobre la legislación británica en este tema, en mis *Leyes sindicales británicas*, 1.ª ed. Madrid, 1961; 2.ª ed., revisada, Madrid, 1967.

5.º Facultando también a la autoridad laboral a imponer votaciones previas a la huelga para decidir sobre ésta, y a prohibirlas durante período determinado de tiempo, durante el cual puedan operar los procedimientos de conciliación y mediación. Sobre todo se quiere reaccionar en este aspecto contra la huelga «no oficial» o «inconstitucional» —en líneas generales, la no decretada por autoridad competente del sindicato ni acomodada a los estatutos o normas del mismo— como lo son la mayoría, según los datos que se contienen en el apéndice 2 (para el período 1964-1967 hubo 82 huelgas «oficiales», que afectaron a 643.000 trabajadores, frente a 2.125 huelgas «no oficiales», que afectaron a 1.857.000 trabajadores).

6.º Evidentemente se tiende a reforzar a los sindicatos provinciales y centrales frente a las perturbaciones imprevisibles de un movimiento controlado por los enlaces; las referencias a éstos y a su influencia son múltiples (páginas 7, 9, 11, 12, 13, 22, 23, 24).

7.º Se prevé que en caso de que no haya negociación del convenio por oposición de las partes, se dicten laudos o normas, de obligado cumplimiento, por el Tribunal industrial («sus laudos serán obligatorios legalmente»; apartado 58, pág. 19).

Lo anterior no agota el contenido del proyecto de ley, insisto que revolucionaria para la Gran Bretaña, que se avecina. La modificación llega incluso a la terminología: la expresión *Trade Union* (sindicato) hoy se aplica legalmente tanto a las asociaciones de empresarios como a las asociaciones de trabajadores; en el futuro, si la ley es aprobada, se aplicará sola a estas últimas; las asociaciones de empresarios serán legalmente «asociaciones de empresarios» y no sindicatos.

No me queda sino repetir que estos dos documentos son lecturas de sumo interés para quien quiera seguir las discusiones en torno al proyecto de ley, y serán en su día, si y cuando la ley se aprueba, una guía para su interpretación y para los problemas que con ella se intenta resolver.

M. ALONSO OLEA

VILLA, Luis Enrique de la: *La Seguridad Social en la Administración Institucional*, publicado por Escuela Nacional de Administración Pública. Madrid, 1968; 686 págs.

L. E. de la Villa es profesor numerario de Administración Laboral de la Escuela Nacional de Administración Pública. Como tal, dirigió un curso de

formación para la II Promoción de Técnicos Administrativos de Mutualismo Laboral sobre «La Seguridad Social de los funcionarios de la Administración Institucional». Como fruto de dicho curso surge esta publicación, con el mismo título dentro de la Colección Alcalá, de la ENAP.

Comienza con una presentación explicativa y justificadora del tema elegido, y un estudio preliminar del profesor de la Villa, que será el principal objeto de nuestra recensión.

Es un estudio amplio —comprende 148 páginas— y de auténtico interés, pues aborda un tema que además de complejo estaba prácticamente sin analizar con criterios unitarios y sistemáticos.

El estudio tiene dos partes claramente diferenciadas: a) Panorama de las manifestaciones actuales de cobertura a favor de los funcionarios públicos de la Administración institucional; y b) Criterios para la reforma.

La primera y más extensa, tiene el mérito de ofrecer con claridad algo muy confuso, como es la situación jurídica de la Seguridad Social en la Administración institucional.

Analiza el concepto de Administración institucional y se refiere a los organismos que son objeto de estudio. Pasa luego al intrincado tema del personal funcionario y «no funcionario» al servicio de dicha Administración, dando pautas y criterios de indudable valor para llegar a soluciones correctas.

En cuanto a las características de la cobertura que constituye el núcleo del estudio, el análisis es exhaustivo en cuanto a los principios generales, concluyendo que el sistema es insuficiente y desigual, acusando graves deficiencias, quizá por el peso de la tradición en una materia tan poco propensa a modificaciones como son las mutualidades de «cuerpos» o «grupos». El autor, con pleno acierto, defiende la tesis de que el actual sistema y una posible reforma deben conectarse necesariamente con la nueva Ley de Seguridad Social, acusando con razón, la desviación producida en este punto entre la Ley de Bases de Seguridad Social y su texto articulado, lo cual hace concebir pocas esperanzas en cuanto a una reforma orgánica y funcional adecuada. De esta parte merece destacarse por su interés y rigor en el tratamiento, lo relativo a las características y naturaleza jurídica de las entidades mutualistas de la Administración institucional.

Los criterios de reforma que propone de la Villa, los encauza por la vía instrumental y la sustantiva. En cuanto a los cauces instrumentales, propugna, con base positiva y argumentación propia, la unificación respecto del régimen general de la Seguridad Social y la propia de los regímenes especiales de los funcionarios públicos. En cuanto a los aspectos sustantivos de la reforma, se

pronuncia el autor con criterios acertados sobre la obligatoriedad del régimen, la acción protectora y la financiación.

En el estudio, como ya es habitual en de la Villa, se aprecia una buena sistemática, un cuidadoso y exhaustivo manejo del dato positivo y agudas observaciones críticas.

A continuación vienen 16 trabajos sobre la Seguridad Social de los funcionarios de distintos organismos. En conjunto, hay que decir que resulta muy meritorio el que todos ellos estén sistematizados con arreglo a idénticos criterios, lo cual ayuda a la comprensión y conocimiento cabal de los distintos regímenes estudiados.

El esquema se divide en nueve partes, que comprenden sucesivamente: Normas reguladoras, Cuestiones generales, Campo de aplicación, Acción social, Prestación, Gestión y administración, Régimen económico y financiero, Régimen jurisdiccional y Prescripción y caducidad.

No podemos aquí entrar en el análisis de cada uno de los trabajos, por lo que simplemente los relacionaremos, no sin hacer advertencia previa de que se trata de estudios rigurosamente hechos y con el mérito a veces de haber tenido que buscar las fuentes positivas en las propias entidades por no estar publicadas en el *Boletín Oficial del Estado*.

Las mutualidades que se estudian son las siguientes: la de Previsión, por Higinio Martínez Fernández; del Patrimonio Nacional, por Roberto Milar Jordana; del Instituto Geográfico y Catastral, por Luis Pérez del Corral; la Asociación Benéfico Social del Instituto Nacional de Estadística, por Pedro Hernández Gascón; la Mutualidad de Previsión del Personal del B. O. E., por José Antonio Martínez Gutiérrez; la del Instituto de Cultura Hispánica, por María del Carmen Tuda Vega; la de los Funcionarios de la Obra de Protección de Menores, por Paulino Jiménez Moreno; del Personal de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, por Carlos Solinis Laredo; la de los Funcionarios del Instituto de Crédito para la Reconstrucción Nacional, por Crispina Martín Lucía; del Patronato Nacional Antituberculoso, por Luis Valiño Ceile; el Montepío Marítimo Nacional, por Alfonso Cerdán Gómez; la Sección Especial del Instituto Nacional de Colonización, por Alfonso Díez Iñiguez; la Caja de Pensiones del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco, por Primitivo Barba Salvador; el Montepío de Funcionarios del Instituto Español de Moneda Extranjera, por Alberto Sendin Blázquez; el Montepío de Previsión Social del Personal de la Comisaría de Abastecimiento y Transporte, por María del Carmen Martínez Guardia, y, finalmente, Domingo Andrés Sánchez Moraro estudia la Mutualidad de Previsión Social del Perso-

RECENSIONES

nal de las Cámaras Oficiales de la Propiedad Urbana de España y de su Consejo Superior.

Para finalizar, creemos justo celebrar la aparición de esta obra, que toca un tema importante y prácticamente inédito y felicitar a sus autores y a la Escuela Nacional de Administración Pública, que ha hecho posible la publicación.

JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOCHEA