

Recensiones

AARON, Benjamín: *Emergency Disputes Settlement*.

— — *Labor Relations Law*.

— — *Judicial Intervention in Labor Arbitration*.

Universidad de California, Instituto de Relaciones Industriales, *reprints*, números 173, 175 y 178, Los Angeles, 1967; 24, 22 y 16 págs.

Analizan estos tres trabajos de Benjamín Aaron problemas separados de gran importancia en las relaciones laborales norteamericanas.

El primero de ellos estudia brevemente las normas sobre formalización de conflictos de trabajo que afecten a la seguridad o al bienestar nacional contenidas en la ley Taft-Hartley y, en especial para los ferrocarriles (sus disposiciones fueron después hechas extensivas a las líneas aéreas, a partir de 1936) en la *Railway Labor Act* de 1926. Comienzan por ser interesantes al respecto los datos de hecho que se aportan, especialmente en cuanto a la aplicación de las disposiciones de la ley Taft-Hartley: el Presidente de los Estados Unidos, desde 1947, en que se promulgó la ley, a 1967, ha hecho uso de sus poderes en 24 ocasiones, siendo las actividades más afectadas las de trabajadores portuarios (6) y energía atómica (4). Agotado el procedimiento legal, la huelga se produjo en 17 de los casos. Las disposiciones de emergencia de la ley de Ferrocarriles han sido aplicadas, en cambio, en múltiples casos, y en el más conocido y ruidoso de ellos imponiéndose por ley un arbitraje obligatorio.

Todo este estudio viene a parar en un proyecto de reforma, especialmente referido a la ley Taft-Hartley, en el que se trata de conciliar el mantenimiento del sistema de convenios colectivos sin acudir al arbitraje obligatorio, pero tratando al mismo tiempo de remediar huelgas catastróficas. Lo esencial de la reforma que se propone se encuentra en la ampliación de los poderes del Presidente, señaladamente en que se le otorgue, tras el estudio o informe de una Comisión de encuesta, «la autoridad para ordenar una reanudación total o parcial del trabajo por un período que no exceda de seis meses, en las condiciones que él mismo establezca» (pág. 204); lo que equivale a conceder al Presidente poderes arbitrales temporales, con la esperanza, aunque esto no se diga así explícitamente, de que el laudo arbitral presidencial se convierta de solución temporal en definitiva o en base para

la solución definitiva; los seis meses de reanudación temporal se entiende que son también tiempo para que las partes sigan negociando.

Hay que mirar con escepticismo este proyecto de reforma y dudar realmente de que el problema de las huelgas que afectan a la seguridad nacional sea soluble sin un sistema de arbitraje obligatorio, incluso en un sistema económico con la formidable capacidad de recuperación del norteamericano.

El *Derecho de las relaciones de trabajo*, segundo artículo que se comenta, comienza por definir en qué consiste este Derecho; de él se excluye la Seguridad Social en bloque, lo que puede darse por norma si se toma en cuenta la tendencia a la independización de ésta, y además, la *legislación que afecta a salarios y jornada de trabajo*. Con lo que el *Labor Relations Law* se concentra sobre las normas y decisiones judiciales relativas a convenios y a conflictos colectivos.

El artículo es un precioso resumen de esta última materia, incluido el «problema aún no resuelto de la naturaleza [jurídica] del convenio colectivo» (págs. 119-120).

Especialmente se insiste en él sobre los temas jurisdiccionales de conflictos individuales, en gran medida atribuidos en los Estados Unidos a árbitros que las propias partes designan en los convenios colectivos.

Esta cuestión enlaza con la que constituye el objeto central del tercer trabajo, *La intervención judicial en el arbitraje laboral*. Desde la importante decisión en el caso *Lincoln Mills* (353 U. S. 448, 1957), y sobre todo a partir de las tres sentencias conocidas como «la trilogía del acero» (363 U. S., 593, 1960; 363 U. S. 574, 1960; 363 U. S. 564, 1960) —sentencias todas ellas del Tribunal Supremo de los Estados Unidos—, el sistema de arbitraje privado ha quedado completamente consagrado, pero aún restan cuestiones pendientes de sumo interés, señaladamente las dos siguientes:

1.^a La determinación de qué es y qué no es arbitrable, conforme al pacto colectivo de que se trate, pues es claro que los Tribunales sólo ejecutan las decisiones de los árbitros en materia que efectivamente lo sea. Como tantas veces ocurre, la distinción entre tema de fondo y tema de procedimiento es difícil de establecer, y consiguientemente, las decisiones judiciales son cambiantes y no todos los jueces se inclinan por el principio de confianza en los árbitros que establecen las decisiones del Tribunal Supremo mencionadas.

2.^a El árbitro arbitra con arreglo a las normas del convenio que aplica, pero éstas no se hallan en un limbo jurídico, sino que forman parte de un conjunto normativo, del que también forman parte las costumbres de la profesión, de la industria y de la propia Empresa. El tema de la costumbre, el de los derechos posiblemente adquiridos en virtud de la misma y el de su igno-

rancia, derogación o compensación por el pacto colectivo aparecen aquí con la misma agudeza que en otros ordenamientos jurídicos, el nuestro entre ellos. Lo que Aaron, con la generalidad de la doctrina norteamericana, llama «prácticas pasadas» (*past practice*) no es sino la costumbre. Con lo que la cuestión de si el árbitro puede tener en cuenta o no este factor para arbitrar, en realidad lo que plantea es el problema mismo de las fuentes del Derecho, de su jerarquía y de su sucesión en el tiempo. La jurisprudencia que se cita es confusa, y como tal es criticada (de nuevo esta jurisprudencia no versa sobre temas de fondo, sino de procedimiento, a saber: si el árbitro ha excedido o no sus poderes arbitrales), inclinándose Aaron por la solución de que el árbitro puede y debe tener en cuenta estos elementos, aunque, a mi juicio, sin percatarse exactamente él mismo que no sólo está resolviendo así un tema procesal o de jurisdicción, sino al propio tiempo un tema de Derecho sustantivo al erigir a la costumbre, en algún caso al menos, en fuente normativa frente al convenio.

Probablemente la aproximación continental europea a estos problemas es mucho más realista y, desde luego, es mucho más clara. La gran mayoría de las cuestiones que se debaten quedarían resueltas con una decisión en la que se dijera —como han dicho, por ejemplo, en nuestro país las sentencias del Tribunal Supremo, Sala cuarta, de 31 de diciembre de 1965 y 6 de abril de 1968, aplicando uno de los incisos del artículo 11 de la ley de Convenios colectivos de 24 de abril de 1958— que las condiciones más beneficiosas adquiridas, que en numerosos casos son precisamente las acostumbradas, las «prácticas pasadas» de Aaron, pueden ser modificadas o compensadas en el convenio siempre que las compensaciones se reflejen, «de forma expresa e inequívoca», siempre que «conste la específica voluntad de las partes... [mediante]... indicación expresa»; porque de otro modo «las situaciones anteriores al convenio, consolidadas al amparo de pactos, preceptos o usos preexistentes», al no requerir cláusulas expresas de mantenimiento, «subsisten de modo implícito» (sentencias, también de la Sala cuarta del Tribunal Supremo, de 10 de junio de 1964 y 20 de mayo de 1966).

M. ALONSO OLEA

ALMANSA PASTOR, José Manuel: *La relación de embarco del capitán de la Marina mercante*. Publicaciones del Instituto de Estudios Jurídicos. Oviedo, 1967; 165 págs.

A pesar de que el Derecho laboral, referido a nuestro país, ha llegado en el aspecto doctrinal a una indiscutible mayoría de edad, aún quedan importantes y numerosas parcelas del mismo que todavía no han sido objeto

de estudio por parte de los autores especializados en esta rama del Derecho. Uno de estos campos apenas explorados lo constituye, por denominarlo de alguna forma, el Derecho marítimo laboral, es decir, el conjunto de relaciones jurídicas cuya característica común fundamental y que las diferencia del resto de las relaciones jurídico-laborales, consiste en el lugar de la prestación de los servicios, esto es, el buque. Basta con tener en cuenta las anteriores observaciones para comprender la importancia doctrinal y práctica de la obra cuya presentación pretendemos realizar; obra en la que, como se desprende de su título, no se intenta un análisis de toda la compleja problemática surgida en el campo de las relaciones laborales del llamado «contrato de embarco», sino de un aspecto concreto de éste, si bien importantísimo, como es el de la figura del capitán de la Marina mercante, cuya especialidad, señala el autor en la introducción, presenta una doble vertiente: en primer lugar, hacia la relación de trabajo común, derivada del lugar de la prestación laboral o, en otros términos, de la relación de embarco; en segundo lugar, frente a la relación de embarco común y esto en virtud del mando del buque, atribuido al capitán.

El capítulo primero de la obra está dedicado fundamentalmente al estudio de la integración del capitán en el Derecho laboral bajo el doble aspecto legislativo y jurisprudencial; integración que culmina, por una parte, en la ley de Bases sobre condiciones de trabajo en la Marina Mercante de 19 de diciembre de 1951, desarrollada por un Texto articulado aprobado por Orden de 23 de diciembre de 1952 y reglamentada por la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Marina Mercante, aprobada por otra Orden de la misma fecha. En el aspecto jurisprudencial, y ciñéndonos a la doctrina sentada actualmente, la posición del Tribunal Supremo está en considerar excluida del ámbito laboral la figura del capitán con mando de un buque, mientras que se estima que la mera relación jurídica de enrolamiento sí constituye relación jurídico-laboral.

A continuación, y en otros tantos capítulos, se examinan la estructura estática, la estructura dinámica y las alteraciones y extinción de la relación jurídica laboral del capitán de la Marina mercante.

El análisis de la estructura estática se abre con el estudio de las dos partes de la relación laboral: el empresario, que a los efectos que aquí interesan basta considerarle como el «sujeto por cuenta de quien fueron contratados las prestaciones de servicios del personal de la nave», y el capitán.

La expresión «capitán» puede abarcar una serie de situaciones jurídicas distintas, que van desde la simple posesión del título correspondiente (capitán, piloto o patrón de cabotaje) al mando efectivo del buque, situaciones que el autor va examinando con detenimiento a lo largo del capítulo II. Naturalmente, y en línea lógica con la intencionalidad de la obra, el estudio más

amplio y profundo de este capítulo está dedicado a la situación jurídica del capitán con mando efectivo del buque, donde se aprecia una complejidad de funciones (técnicas, laborales, comerciales y públicas), en cuya graduación cabe considerar como principales las de carácter técnico y laboral, integradas éstas por el poder de dirección y el poder disciplinario, y como accesorias subsidiarias y complementarias las de carácter comercial y público.

Génesis y contenido, modificación, interrupciones y extinción integran la estructura dinámica de la relación jurídico-laboral del capitán de la Marina mercante. Los dos primeros conceptos constituyen el aspecto normal de dicha estructura, mientras que los demás hacen referencia, según la exposición del autor, al desarrollo anormal de la misma.

En el nacimiento y regulación, tanto de la relación jurídico-laboral compleja, surgida con el enrolamiento, como de la relación jurídico-laboral simple, subordinada y complementaria de la anterior, surgida con el nombramiento para el mando, cabe apreciar la coexistencia de fuentes de naturaleza contractual y legal, en las que se insertan aquellas otras reguladoras de las funciones mercantiles y públicas, atribuidas también al capitán.

El contenido de la relación laboral viene integrado por las prestaciones básicas consistentes en el mando del buque, como obligación del capitán, y en la prestación retributiva por parte del empresario naviero. El estudio de las especialidades de dicho contenido (jornada, descansos, vacaciones, por lo que se refiere a la prestación de trabajo, y remuneración propiamente dicha, en la que se distinguen percepciones salariales y extrasalariales, y remuneración «a la parte», por lo que atañe a la prestación retributiva) constituye la parte más densa del capítulo III.

La obra se cierra con el capítulo IV, dedicado al examen de lo que el autor denomina dinámica anormal de la relación jurídica laboral del capitán. En él van incluidos los supuestos de modificación, interrupciones no periódicas, suspensión y extinción de la relación laboral. El apartado relativo a las modificaciones comprende, dando por supuestas aquéllas de tipo general que pueden afectar a la relación jurídico-laboral del capitán, las que ofrecen especialidad, esto es, los transbordos voluntarios y forzosos, las permutas, las comisiones de servicios y la subrogación de la relación laboral (modificación por cambio del empresario o acreedor de trabajo).

Las interrupciones no periódicas de la prestación laboral se diferencian de las suspensiones en que, mientras las primeras suponen la cesación transitoria de la prestación laboral con mantenimiento de la prestación retributiva, en las segundas se requiere la cesación, también transitoria, pero de ambos tipos de prestaciones. Son causas interruptivas no periódicas las licencias por motivos familiares y el cumplimiento de deberes públicos; como supuestos de suspensión de la relación laboral, el autor analiza los siguientes: permisos para

exámenes, licencias para asuntos propios, excedencia voluntaria y forzosa, servicio militar, privación de libertad, inhabilitación temporal y suspensión de empleo y sueldo. El caso especial de la enfermedad puede jugar, según las circunstancias, tanto como causa de suspensión como de interrupción.

La extinción de la relación jurídica laboral del capitán con mando del buque puede ser provocada mediante la ruptura de la relación laboral compleja surgida del enrolamiento o bien mediante la simple cesación en el mando, pero subsistiendo aquella relación de embarco. Siguiendo la enumeración fijada por la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Marina Mercante, el autor analiza, como causas de extinción de la relación de embarco, la decisión de la empresa (que comprende cuestiones tan fundamentales como el despido y la cesación de actividades de la empresa), la voluntad del trabajador, el común acuerdo de empresa y trabajador, otras causas distintas de la voluntad de los mismos y la naturaleza temporal o circunstancial de la relación.

Por lo que respecta a la cesación en el mando, se distinguen los dos supuestos diferentes de que el capitán ascendido al mando viniese desempeñando otro puesto dentro de la empresa, o bien fuese contratado fuera de la misma. En uno u otro supuesto puede jugar como causa de cesación la decisión del empresario o la voluntad del capitán. El problema fundamental que se plantea en todos estos supuestos es el de determinar si la cesación en el mando lleva consigo la extinción de la relación jurídico-laboral de embarco. Después de un detenido análisis, el autor llega a la conclusión de que, salvo en el caso de cesación en el mando por voluntad del capitán contratado fuera de la empresa, dicha cesación no conlleva, necesariamente, la ruptura de la relación de embarco.

JOSÉ MARÍA SUÁREZ GARCÍA

ALONSO OLEA, Manuel: *El Contencioso de la Seguridad Social*. Separata de la «Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid». Volumen XI, número 28, 1967; 34 págs.

El presente trabajo —afirma el autor en la introducción— tiene por objeto el análisis del artículo 1.º, número 2, de la ley de Procedimiento laboral, texto refundido de 21 de abril de 1966, para determinar la extensión y los límites de la Jurisdicción de Trabajo en los pleitos sobre Seguridad Social; esto es, para precisar cuál será la «materia contenciosa» de Seguridad Social atribuída a la misma.

En consecuencia, se comienza examinando la extensión general de la Jurisdicción de Trabajo en materia de Seguridad Social, y así se afirma que

el gran valor del precepto citado reside en su misma sencillez y generalidad; la materia contenciosa de la Seguridad Social queda originariamente atribuida a la Jurisdicción de Trabajo; a ésta le corresponde, en principio, conocer de toda pretensión procesal basada en normas jurídico-materiales de Seguridad Social; la atribución de esta materia a otra Jurisdicción tiene que venir claramente impuesta por norma jurídica posterior y con rango de ley.

A continuación se estudian como cuestiones conexas diversos puntos que requieren precisiones adicionales para evitar posibles dudas que se podrían suscitar. En primer lugar, se examina el tema «Seguridad Social y Seguros Sociales», afirmando que carece ya de sentido el hacer un estudio pormenorizado de las normas reguladoras de cada una de las medidas y prestaciones que integran lo que hoy se denomina «acción protectora de la Seguridad Social», al modo como antes había que hacerlo respecto de cada complejo normativo de cada Seguro social; por cuanto la legislación vigente habla en términos genéricos de «los pleitos sobre Seguridad Social».

En segundo lugar se trata de la «virtualidad delimitadora del accidente de trabajo», destacando la extraordinaria importancia que para la delimitación de la jurisdicción del trabajo tiene la jurisprudencia que se dicte en torno al artículo 84.1 de la ley de Seguridad Social.

En tercer lugar se estudian las materias excluidas de revisión jurisdiccional: decisiones de los órganos de gobierno de las entidades gestoras en cuanto a las prestaciones de asistencia social y las resoluciones del Ministerio de Trabajo sobre peticiones de aplazamiento o fraccionamiento en el pago de las cotizaciones de Seguridad Social.

En cuarto lugar, se examina el problema de la «dualidad de jurisdicciones», en especial referido a la actividad de la Inspección de Trabajo y las decisiones tomadas en vista de sus actas de la Delegación de Trabajo. Problema al que se dedica también una nota final, recogiendo las más recientes directrices jurisprudenciales.

Por último, se hace una referencia a la reclamación administrativa previa: supuestos y efectos.

A continuación se examina el tema de la atribución jurisdiccional de los regímenes especiales de Seguridad Social a regular por la ley: Seguridad Social Agraria; Seguridad Social de los Trabajadores del Mar; Seguridad Social de los Estudiantes y Funcionarios públicos.

Finalmente, se concluye con el análisis de la jurisdicción competente en la materia contenciosa de la Seguridad Social voluntaria: régimen de «libertad subsidiada» que administra el I. N. P.; Mutualidades de Previsión Social, de asociación voluntaria, distinta de las Mutualidades laborales, y el régimen de «mejoras voluntarias» previsto como posible en la ley de Seguridad Social.

En conclusión, el autor nos ofrece un estudio completo y profundo sobre una cuestión tan trascendental, en el que brinda criterios e interpretaciones sumamente valiosas, todas ellas, además, fundadas en un gran rigor científico y técnico.

J. CARRASCO BELINCHÓN

BAÑALES, Ramiro; FERNÁNDEZ, José Luis, y REDONDO, José Luis: *Seguridad Social (Comentarios y casos prácticos sobre el nuevo Régimen)*. 2.^a edición. Ediciones Deusto. Bilbao, 1968; 517 págs.

El Servicio de Estudios de Ediciones Deusto ha publicado en poco tiempo dos ediciones sobre el nuevo régimen de la Seguridad Social, lo que dice bastante de la valía y oportunidad del libro.

El cambio de rumbo producido en la Seguridad Social española ha sido trascendental por su entidad y por el número de personas afectadas. Desde 1966, en que se promulgó el Texto articulado de la Seguridad Social, hasta la fecha, es decir, en dos años, pasan de treinta las disposiciones complementarias, Decretos y Ordenes ministeriales, sin contar las resoluciones que tratan del tema. Y aún quedan bastantes disposiciones que dictar en vista de los textos legales vigentes.

De ello se desprende que la legislación sobre la materia es una verdadera selva jurídica que hace muy difícil la tarea, siempre deseable, de «cumplir la Ley». El artículo segundo del Código civil, ante la producción legislativa que padecemos, sólo puede aplicarse con el correctivo de la equidad.

Si, además del *quantum*, tenemos en cuenta que las leyes, como las de Seguridad Social, son diariamente aplicadas a miles de personas, en concepto de beneficiarios, que no poseen conocimientos jurídicos adecuados, se comprenderá la oportunidad de todas las publicaciones que ayuden a conocer, de modo sencillo y práctico, la legislación sobre la materia. Pero con independencia de los trabajadores, a los propios Organismos gestores, abogados, empresarios, etc., les resulta muy útil tal tipo de obras.

La que comentamos contiene dos partes: la primera, sobre «Prestaciones económicas del Régimen general de la Seguridad Social y sus condiciones», y la segunda, sobre «Prestaciones económico-sanitarias», totalizando catorce capítulos.

En cada uno de los capítulos se realiza un análisis exhaustivo de cada una de las prestaciones, sobre los textos legales, pero debidamente comentados, lo cual favorece el claro entendimiento de los preceptos. La sistemática de cada uno de los capítulos es muy completa por lo que resulta de fácil consulta cualquier tema dentro del genérico de la prestación.

Con independencia de las prestaciones se analiza la afiliación y cotización, mejoras voluntarias, colaboración y regímenes especiales (agrario, representantes de comercio, minería del carbón, etc.). Los capítulos dedicados a estos regímenes son francamente interesantes.

El libro tiene, además, numerosos casos prácticos (resueltos), formularios y recopilación de los textos legales. A todo ello se acompaña un índice alfabético realmente útil.

En definitiva, se trata de un libro de consulta indispensable para quienes tienen que hacer frente a los problemas que indudablemente plantea la nueva Seguridad Social española. Un libro práctico, hecho con honradez y esfuerzo, que logra plenamente su propósito y que complementa la ya copiosa bibliografía de nuestro país sobre temas de Seguridad Social.

J. A. SAGARDOY

COX, Anne; MARGULIES, Alex, y SODERLUND, Jens: *Planificación de plantillas de personal en la Empresa*. Traducción de Antonio Sainz de Miera. Ibérico Europea de Ediciones. Madrid, 1968; 167 págs.

Como se anticipa en el prólogo, con este libro se inicia la serie que la Asociación Española de Directores y Jefes de Personal se propone publicar en colaboración con la editora.

Esta obra —se añade— ha parecido un buen principio para esta colección. Tiene por lo pronto el mérito de tratar un tema específico y concreto cuando parece que van perdiendo interés los libros muy generales que no suelen aportar muchas cosas nuevas a las que ya han venido a ser de dominio común. Por otro lado, preparado el libro en equipo por un grupo de especialistas de Suecia —país en vanguardia en los problemas de relaciones industriales y de personal—, supone un avance muy interesante sobre un tema tan complejo y hoy en nuestra patria de tan rigurosa actualidad.

A continuación, en la introducción, Eduardo Matute y Francisco Segrelles destacan la importancia del tema y anticipan los resultados de una encuesta realizada en nuestro país sobre aspectos del mismo. La conclusión más esencial seguramente es la de poner de relieve lo necesario que es afrontar la cuestión a la que se refiere la presente obra.

Esta se presenta dividida en once capítulos, complementados con tres apéndices sintéticos comprensivos, respectivamente, del Formulario del Jefe de Departamento para la planificación individual de puestos y empleados, Informe anual de los subordinados y Preparación de la planificación individual de empleados.

Se comienza afirmando que los motivos que pueden llevar a una planificación de plantillas varían de una Empresa a otra. En industrias diferentes y en fases diferentes en el desarrollo de una Compañía, tal política puede tener objetivos absolutamente distintos. Ello se ve claramente en los ejemplos que se analizan. Estudios que demuestran también que, a pesar de estas diferencias, algunos problemas básicos tienden a aparecer en todos los casos. Problemas que se tratan de explorar y desentrañar en los capítulos siguientes.

De los fines y desarrollo de la planificación de plantillas se ocupa el capítulo II, afirmando que el fin de dicha planificación es doble: para la Empresa, asegurar las necesidades de mano de obra en cualquier momento dentro de un futuro previsible, y para el empleado es la posibilidad de una utilización y un desarrollo óptimo de su capacidad personal en el trabajo.

El capítulo III estudia la interdependencia que existe entre la planificación general de la Empresa y la planificación de plantillas de su personal, en cuanto se condicionan mutuamente.

La planificación de plantillas a corto y largo plazo se trata en el capítulo IV, resaltando que no se puede realizar planificación a largo plazo utilizando las mismas técnicas y bases válidas para la planificación a corto plazo y ampliando el período de tiempo. El hecho de alcanzar un período de tiempo superior requiere, a menudo, el uso de una base de información diferente y también el empleo de técnicas muy distintas.

En los seis capítulos siguientes se consideran aspectos distintos de una misma cuestión, y así, se empieza con el planteamiento de un sistema de la planificación de plantillas, estadísticas e inventario de personal; se continúa con las planificaciones de la mano de obra, individual de puestos y de personal; de la movilidad interna y externa, y se concluye con la planificación de la formación como guía para el desarrollo del personal.

Y en el capítulo final se estudia la implantación de un sistema integral de planificación de plantillas, destacando los problemas que suscita y la forma de hacerles frente mediante aplicaciones escalonadas o parciales.

En definitiva, la obra reseñada constituye una aportación esencial para intentar solucionar un problema tan vital para toda entidad, sea pública o privada, cual es el de las plantillas de su personal. Es cierto que en sus páginas no se hallan respuestas a todas las interrogantes que el tema implica, pero también lo es que en ellas hay un punto de partida sistemático para procurar encontrar la respuesta.

Por tanto, podríamos afirmar que su mérito esencial radica en brindar una serie de reflexiones y en crear una inquietud por plantear racionalmente el tema, frente al habitual empirismo y frente a la nefasta imprevisión que tantas veces pueden observarse, tanto en el campo público como en el privado.

J. CARRASCO BELINCHÓN

CHEIT, Earl F. (Ed.): *The Business Establishment*. John Wiley & Sons, Inc. Nueva York, 1964; 248 págs.

Hace unos diez años un libro ruidoso y en buena medida realmente anecdótico, habló del *Establishment* como expresión «con la que generalmente se designan aquellos elementos de la sociedad y de la política autosatisfechos y opuestos a todo cambio radical» (Altrincham, *Is the Monarchy Perfect?*, Londres, 1958, pág. 119). La expresión se ha popularizado en la literatura política anglosajona —desde su aplicación original a la alta Iglesia oficial inglesa— adicionándosele la nota de que el autosatisfecho en buena medida lo está por ser titular de posiciones de poder, derivando de aquí los motivos básicos de su satisfacción. Así el libro de J. S. Clark (*The Senate Establishment*, Nueva York, 1963) apunta hacia los senadores conservadores, cuando no reaccionarios, mantenedores de su posición pero siendo ésta la del control del Senado a través de las presidencias de los Comités legislativos y de los resortes para los nombramientos de miembros de los mismos. *Oligarquía* es por ello ese término que en la terminología política continental europea refleja mejor que el desangelado, en traducción literal, de *establecimiento* las ideas que se quieren expresar.

La oligarquía de que trata la colección de ensayos que edita Earl F. Cheit es la del mundo de los negocios, la del poder económico privado. Su identificación no es sencilla, porque aparte de la separación —muy relativa— entre propiedad y control hay una ulterior distinción que se analiza a fondo en uno de los ensayos (E. F. Cheit, *The New Place of Business*) entre los que se denominan *directors* (en España diríamos consejeros o miembros de los Consejos de administración; los *Board of Directors* son los organismos de la estructura societaria norteamericana que más recuerdan, en efecto, a los Consejos de administración de las sociedades españolas), con poderes generales de supervisión y de nombramiento, y el *management*, los directores efectivos o gerentes, quienes realmente llevan adelante las respectivas Empresas. Pero, a su vez, ambas categorías tienden a solaparse de forma que en el año 1957 el 50 por 100 de los consejeros de las cien Empresas más importantes era al propio tiempo personal de dirección o gerencia efectiva (pág. 174). Si se supone que el 50 por 100 restante está formado por personas que traen sus poderes exclusivamente de la tenencia de capital, este porcentaje viene a dar, *grosso modo*, la medida en que la propiedad sigue conservando el capital, y su igual complementario la medida en que ha sido desplazada por técnicos asalariados, cuyo interés en la vida de la Empresa y su éxito se refuerza mediante el otorgamiento de acciones liberadas, que si son de escasa cuantía en el volumen total de acciones emitidas y en circulación son, en cambio, de

gran importancia para sus titulares, y hacen de ellos «hombres extraordinariamente bien pagados» (pág. 178).

El libro trata a unos y a otros, consejeros y directivos, como formando un bloque único titular del poder social general que deriva de su poder económico rector sobre el complejo industrial y financiero norteamericano, y trata de indagar no tanto cuál sea su composición, salvo en el trabajo de Cheit ya citado, como cuáles sean sus actitudes actuales respecto de las sociedades contemporáneas en el seno de las cuales ejercita sus poderes, y su posición frente a los problemas generales de la misma.

El primer rasgo, y uno de los dominantes, es el de que el «gran directivo» ha abandonado la actitud triunfalista y la noción de que sus poderes quedan autojustificados sin discusión por el mero hecho de poseerlos. En parte, dulcificado este grupo de personas por su aceptación general que deriva del éxito indiscutido de su gestión demostrado por la masa formidable de bienes y servicios que vierten sobre la comunidad (esta afirmación terminante en el ensayo inicial, excelente, de R. L. Heilbroner, *The View from the Top*, página 2), efecto reflejo del cual ha sido la eliminación del calor popular que en otro tiempo tuviera la legislación antitrust hoy apenas convertida «en preocupación exclusiva de una élite técnica de abogados y economistas» (R. Hofstadter, *What Happened to the Antitrust Movement*, pág. 151; un ensayo impecable y de extremado interés éste), y, en parte, porque crea con más o menos sinceridad que los condicionamientos socioeconómicos le han asignado el papel de árbitro objetivo e imparcial que distribuye los beneficios sociales equitativamente entre los accionistas, los trabajadores, los clientes y el público en general (sobre que tal es el caso hay una coincidencia general en los ensayos; lo menciona Heilbroner, pág. 10, e insisten sobre él el trabajo de Cheit y el estudio literario de H. W. Smith, *The Search for a Capitalist Hero*, pág. 182, en una entretenida búsqueda de cómo los novelistas norteamericanos han configurado al «héroe económico»); por estas razones, y algunas más de menor relevancia, digo, el *Business Establishment* tiende a verse a sí propio como colectividad no primordialmente dirigida hacia la consecución de beneficios sino en el ejercicio de una responsabilidad social. El *credo* del hombre de negocios no es ya el del capitán de industria de fines del siglo XIX sino, externamente al menos, y siendo difícil rechazar su cúmulo de afirmaciones como mera propaganda o como envoltura de una muy otra ideología, el de personas que ejercen una función pública o cuasi pública con responsabilidades generales en cuanto a la paz y al bienestar de la comunidad. Quizá sobre lo único en que el gran empresario norteamericano insiste encarnizadamente es sobre la necesidad de libertad para sus acciones y para sus iniciativas. Es justamente en este punto donde surgen el gran tema de la compatibilidad entre la libertad personal y la libertad económica abor-

dado con lucidez característica por P. A. Samuelson para venir a parar a la conclusión de que «tengo poca confianza en cualquier generalización relativa a la dependencia de los derechos políticos humanos de un sistema económico determinado» (*Personal Freedoms and Economic Freedoms in the Mixed Economy*, pág. 223), al tiempo que hace un análisis, en buena parte irónico, de Marx y de Hayek, a un extremo y a otro de la tesis común a ambos de la interdependencia de las libertades económicas y de los derechos humanos.

Quizá sea Heilbroner quien señale con más acierto lo que está implícito en los demás estudios: ninguna ideología ni concepción puramente económica puede generar un héroe, ni una luz que alumbre universalmente los caminos del futuro, ni una concepción espiritual de la vida. Lo que en el fondo falta en este contexto es «una grandiosa imagen de la sociedad, una proyección de las posibilidades humanas en moldes más amplios que los actuales» (pág. 35), y lo que a la postre se nos describe, más o menos atemperada, «una sociedad que no lo es suficientemente diferente de la nuestra para que sirva de guía en el futuro distante» (pág. 36); su diagnóstico lo confirma indirectamente H. W. Smith: los novelistas serios «no pueden interesarse, parece, por un sistema de valores que descansa sobre fundamentos económicos» (pág. 112).

Por lo demás, es difícil decir hasta qué punto la ideología empresarial actual no es sino un intento de justificación social, más o menos realista o más o menos en correspondencia con los hechos, de quienes están en la situación de poder y de autosatisfacción que caracteriza al *Establishment*; como indica J. W. Ward (*The Ideal of Individualism and the Reality of Organization*, página 60), citando a Max Weber, «el hombre afortunado pocas veces queda satisfecho por el hecho de serlo. Además de esto necesita saber que tiene derecho a su buena fortuna. La buena fortuna quiere ser una fortuna legítima».

Otros rasgos característicos de la ideología empresarial norteamericana actual son su falta de preocupación por los problemas sindicales, bien porque el Sindicato sea institución industrial ya aceptada sin discusión bien porque sea un reflejo de las estadísticas que claramente señalan la regresión en las afiliaciones (Heilbroner, págs. 28-29) y su incapacidad para extenderse hacia los técnicos que «están en el centro de la revolución tecnológica [norte]americana» actual (A. Kleingartner, *Unionization of Engineer and Technicians*, Los Angeles, 1967); así como su aceptación de la intervención del Gobierno en materia económica, si no con los caracteres de simbiosis entre la «tecnestructura» y el Estado sobre los que discurre el último estudio de J. K. Galbraith (*The New Industrial State*, Boston, 1967), sino al menos en cuanto tolerancia «de una suave política Keynesiana» (Heilbroner, pág. 30).

Con lo que queda dicho se hace quizá poca justicia al interés extremado

de este libro; por ejemplo, el análisis de la significación de F. W. Taylor en el dilema entre el individuo y la organización y del concepto mismo de individualismo que se realiza por J. W. Ward (págs. 63 y sigs.); o lo que fueran realmente en la concepción de Adam Smith «nuestro santo patrono» —entre los economistas— las «manos invisibles» de cuyo significado abusaron, aparte de mal interpretarlo, sus seguidores (págs. 214 y sigs.), o la breve crítica de las obras básicas de Berle y Galbraith (*Power without Property*, Nueva York, 1969; *American Capitalism*, Boston, 1952, respectivamente) en el estudio histórico de R. Hofstadten (págs. 143 y sigs.); no son sino muestras aisladas, entre otras muchas, de una gran finura de análisis que hacen de este un libro realmente importante.

La colección de ensayos se cierra con dos sumamente breves de los profesores europeos P. D. Woot y G. M. Sauvage que recogen sus intervenciones orales en la discusión de las ponencias que, reelaboradas, forman el contenido de los restantes ensayos. Aún así, Sauvage no pierde la oportunidad para recalcar la forma autoritaria como el empresario francés aborda los problemas de las relaciones humanas, y como está bajo una sensación de culpabilidad por el fracaso en el cumplimiento de su deber de reinvestir lo necesario para la amortización y ampliación de los bienes capital.

M. ALONSO OLEA

DAUPHIN-MEUNIER, A.: *Histoire de la Banque*. Presses Universitaires de France. 2.^a edición. 1964; 126 págs.

La personalidad de Dauphin-Meunier como historiador de la Banca es sobradamente conocida, aunque su bibliografía sobre la materia pertenece más bien al pasado, habiéndose concentrado últimamente sobre temas económicos generales, y muy especialmente sobre la forma como la Iglesia enfoca los problemas económicos, de la que son muestras sus obras *La doctrina económica de la Iglesia* (París, 1950), *La Iglesia y el capitalismo* (París, 1955) y *La Iglesia y las estructuras económicas del mundo* (París, 1957). Esta historia de la Banca preparada para la colección «Que sais-je?», cuya primera edición es del año 1950, viene a significar la continuación y el resumen de los trabajos del autor sobre sus preocupaciones primeras, de las que, a su vez, son ejemplo, *La Banca* (París, 1936), *La Banca a través de los tiempos* (París, 1937) y *La Banca de Francia* (París, 1937).

El libro está escrito a la vez con claridad y con frialdad; se presenta con precisión el tema, pero la historia que de él se nos describe no llega en ningún momento, creo, a absorber ni apasionar al lector, y quizá esto último

es lo que fundamentalmente haya que pedir a un libro de Historia que, como es el caso de éste, no va dirigido a especialistas sino al gran público.

Las páginas más interesantes son las de la protohistoria de la Banca, llamando tal al período que comienza *Après le Déluge* (estas son las palabras con que se inicia el libro) en Mesopotamia, con los sacerdotes prestamistas de la vieja civilización caldea, hasta el desarrollo de las grandes instituciones de crédito en la Edad Moderna, personificadas por los Médici, banqueros en un tiempo u otro del Papado, de los reinos de Francia y de Inglaterra y del duque de Borgoña, y por los Fugger, los banqueros de Carlos V y de la Casa de Austria.

Con posterioridad a esta época la Historia se torna precipitada en su exposición y falta un análisis preciso, aunque algún indicio hay de él, de cuál fue el papel de la Banca en el gran desarrollo capitalista que subsigue a la revolución industrial.

En cambio, el capítulo último del libro dedicado a los Institutos financieros internacionales —con un breve análisis de sus antecedentes y un estudio, también breve, del Fondo monetario internacional y del Banco Internacional para la reconstrucción y el desarrollo, seguido de un análisis del internacionalismo de la Banca soviética— acierta a resumir en muy breves páginas las líneas maestras de esta materia.

M. ALONSO OLEA

GONZÁLEZ RUIZ, Francisco de Paula: *Elementos de psicología industrial*. Interciencia. Madrid, 1966; 108 págs.

Nos encontramos ante un texto útil por su sencillez y claridad de conceptos. Como su denominación anticipa se pretende iniciar sobre la problemática de la psicología industrial, proporcionando una serie de conocimientos elementales.

La obra se divide en dos partes; en la primera se expone la teoría general, en tanto que en la segunda se considera su aplicación al mundo del trabajo.

La primera parte se inicia con la definición de psicología: la ciencia de la conducta, que tiene por objeto el estudio de la personalidad humana.

Se estudia la conducta y sus elementos: sujeto, estímulo y respuesta.

Al analizar la personalidad se consideran la constitución, el carácter, el temperamento, las actitudes y las aptitudes.

A continuación, en el examen psíquico del sujeto se distinguen el inconsciente, el consciente y el subconsciente, y en cuanto a los criterios de conducta, se diferencian tres tipos: hedónico, pragmático y ético.

Se estudia después la biotipología humana, centrandó la exposición en los cuatro grupos clásicos: pícnicos, asténicos, atléuticos y displásicos.

Más tarde se considera la teoría de la motivación de la necesidad y de la frustración.

Y por último, se tratan los mecanismos de ajuste y regulación y de auto-defensa de la personalidad.

La parte segunda contempla al hombre ante el trabajo, comenzando con el examen de la adaptación de aquél a éste, que en términos generales persigue el aumento de eficiencia y rendimiento en el trabajo.

La adaptación tiene sus límites: si no se llega al mínimo, es un inadap-tado; si se pasa del máximo, llega a la fatiga y al agotamiento.

El motivo principal de que un sujeto no llegue al mínimo de adaptación o se pase del máximo de adaptación radica en la actuación del agente *stressor*, así como en la personalidad del individuo y en las condiciones del medio ambiente que le rodea.

El *stress* es el agente motivador de las desviaciones del estado normal de reposo de extensas partes del cuerpo, del organismo humano, en virtud de perturbación o lesión.

Al estudiar los grupos humanos, se afirma que el individuo, al entrar a formar parte de la sociedad, busca integrarse en grupos, entrando a formar parte de la gran organización formal, que es la nación, la provincia, la ciudad, la Empresa. Dentro de esa organización formal existe otra organización denominada informal, formada por pequeños grupos que tienden a integrarse en aquéllas, originando los llamados grupos primarios, de una gran importancia e interés para la buena marcha y funcionamiento de la organización formal.

En consecuencia, se examinan los grupos formales e informales, así como sus características.

Por último, se consideran los conflictos: su naturaleza, clases y tipos.

J. CARRASCO BELINCHÓN

MARAVALL, Darío: *La economía y la sociología como motores de la investigación matemática*. Madrid, 1968.

Este valioso trabajo de Maravall constituye el discurso de ingreso en la Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, leído recientemente.

Afirma el autor que la economía y la sociología usan cada vez con mayor intensidad los métodos matemáticos, y en algunas de sus partes se ha-

llan tan impregnados, tan empapados de fórmulas y razonamientos matemáticos como puedan estarlo la mecánica o la electricidad. Las matemáticas se han vuelto con respecto a las demás ciencias más agresivas que cualquiera de los grandes Imperios de la Historia.

Considera que las matemáticas no sólo son un lenguaje, sino todo un modo de pensamiento, una manera de razonar muy especial, una forma de plantear los problemas, de preguntar por el ser de las cosas, que ofrece al hombre la máxima seguridad en la certeza de los conocimientos adquiridos y la máxima precisión en los límites de lo verdadero, y en la confianza racional que podemos depositar en nuestro saber. Además, el método matemático es uno de los más importantes en el acceso al mundo de lo desconocido, una de las guías más eficaces de ese eterno caminar por un laberinto que es el aprender de los humanos.

Los problemas socioeconómicos —dice— pueden ser utilizados como instrumento de la investigación matemática. Economía y sociología, aunque ciencias claramente diferenciadas, están fuertemente asociadas mediante problemas a caballo sobre ambas; problemas que podemos denominar socioeconómicos. El grado de matematización conseguido por la economía es mucho mayor que el de la sociología.

Se refiere a las analogías existentes entre los fenómenos económicos y biológicos, por ejemplo, entre la lucha por la existencia de los seres vivos y la competencia industrial de la economía capitalista. Estima que algunas de estas ideas todavía no están maduras para poder tomar forma matemática; pero otras, sí; por ejemplo, el hecho de que un amplio sector de economistas, inspirándose en las ideas de Marx, admitan que como consecuencia de la estructura interna, de la economía capitalista, se produce en el transcurso del tiempo una disminución del número de pequeños capitalistas que pasan a engrosar la clase proletaria; fenómeno que, a la larga, produce el colapso de la sociedad capitalista. A este fenómeno se le podría denominar *la muerte por proletarización del capitalismo*.

Según Maravall, el problema de la estabilidad de la sociedad capitalista parece que debe plantearse en los siguientes términos: agrupadas las personas económicas en clases, el tamaño de éstas satisfacen emociones diferenciales de determinado tipo. Así es que si no hay aniquilación de unas clases por otras, el tamaño de ellas ha de fluctuar alrededor de valores medios, siendo, por tanto, equivalente, desde el punto de vista matemático, al aplicado para las asociaciones biológicas.

Claro es que las predicciones filosóficas y sociológicas de Marx y de sus discípulos en este aspecto han fallado, ya que en la sociedad occidental o civilizada, lejos de suceder una proletarización del capitalismo, ha acaecido una desproletarización de la clase obrera y una aparición de diversas clases

sociales intermedias más amplias y con mayor tendencia a la estabilización.

Hace referencia a las teorías económicas del multiplicador acelerador, tales como se presentan en los diversos modelos de la macro-economía, del crecimiento económico, de la inversión acumulada, de los ciclos de *stocks* de capitales (inventarios) o en los modelos básicos de los distintos tipos de políticas de estabilización económica, que utilizan el mismo formalismo matemático que las teorías físicas de los circuitos eléctricos y de los servomecanismos.

Estima que las formulaciones matemáticas de la economía keynesiana ofrecen dificultades tecnológicas y dificultades matemáticas propiamente dichas; las primeras se refieren fundamentalmente al problema de la agrupación, que cae de lleno en la Econometría, cuya finalidad es reducir un gran número de variables en relación de oferta y demanda a unas pocas variables, tales como consumo, ahorro, inversión, renta nacional, etc., ligadas entre sí, mediante relaciones que han de cumplirse unas *ex-ante* (como consecuencia de planes) y otras *ex-post* (como consecuencia de lo que sucede).

En esta parte de la economía se utilizan dos técnicas matemáticas: el análisis continuo y el análisis discreto. Según el primero, el tiempo varía en forma continua, y según el último, el tiempo varía discontinuamente, de modo que los diversos instantes de tiempo se pueden numerar. Las demás magnitudes económicas, tales como precios, cantidades de bienes o de factores de la producción son funciones del tiempo.

Después de una serie de fórmulas matemáticas dice el joven académico que se puede ofrecer una axiomática de las teorías del equilibrio económico y social, de modo que para el primero, en condiciones de competencia perfecta, cuando ningún sujeto económico (productor, consumidor o intermediario) puede influir directamente en los precios, adopta la siguiente forma:

- a) Los precios de todos los bienes, servicios y factores de producción que intervienen en el mercado son funciones del tiempo, representables por integrales de Laplace.
- b) Las ofertas y demandas son expresables *ex-ante* mediante funciones diferenciables (en el sentido de Stolz-Frechet) de los precios y de operadores lineales definidos en el espacio de los precios, cuyas funciones propias son las exponenciales; y
- c) Las demandas y ofertas para cada bien, servicio o factor de la producción son iguales *ex-post*.

Desarrolla ampliamente la aplicación de fórmulas matemáticas a la programación de créditos, mercado de capitales, financiación de Empresas, distribución de la renta, dinámica de poblaciones, emigraciones y movilidad social.

Expone los procesos estocásticos, muy adecuados para describir cuantitativamente los hechos de la medicina estadística, muy relacionada con lo social. Explica la influencia entre la economía y la sociología matemática y los problemas de la producción, análisis marginalista, la teoría de la utilidad y la del riesgo.

Se trata de un estudio valioso, profundo y exhaustivo, en el que el profesor Maravall expone los últimos avances de la ciencia matemática en relación con la economía y la sociología.

MIGUEL FAGOAGA

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel: *Contrato de trabajo y relación de trabajo. Balance provisional de una polémica*. Anales de la Universidad Hispalense, vol. XXVII, 1967; 94 págs.

La provisionalidad de que se habla en el título hay que entenderla referida a la polémica en sí misma, que durante tanto tiempo ha apasionado y dividido a contractualistas y relacionistas, especialmente en el *ius laboralismo* alemán; no al estudio que sobre la polémica se hace, que no hay que vacilar en calificar como definitivo, y en cualquier caso como uno de los mejores y más documentados que se hayan publicado sobre el tema. El profesor Rodríguez Piñero enriquece la bibliografía española de Derecho del trabajo con un estudio de Derecho comparado del trabajo, de mérito realmente excepcional.

La parte fundamental del estudio es la contenida en los capítulos I a V, en la que se persigue la génesis de la doctrina relacionista desde la crítica de Gierke al individualismo con que el B. G. B. regulaba el contrato de servicios hasta las últimas posiciones de Nikisch, Dersch y Molitor, con todas sus etapas intermedias, la del nacionalsocialismo incluido. Las dos fibras del contractualismo —la que contemplando la relación individual de trabajo se deja impresionar por la imposibilidad de que la nulidad del contrato surta efectos *ex tunc*, y la que desorbita el papel de la empresa desde el de marco o ámbito de las relaciones de trabajo hasta el de constitutiva de la relación misma en la incorporación o inordinación del trabajador— son examinados a la vez con extremada pulcritud de análisis y aportación copiosa de fuentes doctrinales. Y así, cuando en las páginas finales se extraen las conclusiones del estudio («las diversas posiciones reflejan zonas de amplio acuerdo»; «en la polémica no ha habido vencedores ni vencidos»; la «polémica ha servido para... el examen profundo de la relación de trabajo, el estudio más detenido de la subordinación, el análisis detallado de la obligación de trabajar y los correspondientes poderes del empleador, el significado de la fidelidad.

la situación del trabajador en la organización empresarial, etc.», págs. 90-92), éstas aparecen como empujadas por el estudio mismo, verdadero modelo en su género.

La doctrina francesa e italiana son analizadas también (cap. VI) con menor profundidad, aunque se traigan a colación todas las aportaciones relevantes. El capítulo último, que termina con las conclusiones citadas, vuelve otra vez básicamente sobre la doctrina alemana, simbolizada por el «viraje de Siebert», desde la teoría de la relación hacia el acuerdo o contrato «jurídico-personal».

Para concluir, en la nota inicial de su trabajo Rodríguez-Piñero explica el sentido y contenido del mismo y deja para otro lugar lo que denomina «un examen constructivo de la cuestión», especialmente referido al ordenamiento español; esperemos que el nuevo trabajo, tan bien augurado por el que ahora se comenta, aparezca prontamente.

M. ALONSO OLEA

TARELLO, Giovanni: *Teorie e ideologie nel diritto sindacale italiano*. Edizioni di Comunità. Milán, 1967; 152 págs.

La falta de desarrollo de los artículos 39 y 40 de la Constitución italiana de 1947, que preveían la regulación del derecho de asociación profesional, de los convenios colectivos con eficacia general y del derecho de huelga ha originado una situación de «carencia» legislativa, determinante de la evolución de la doctrina jurídica italiana en el campo del Derecho sindical. El interesantísimo e importante libro del profesor Tarello, que enseña Filosofía del Derecho en la Universidad de Génova, parte de la consideración de que en una situación del ordenamiento jurídico semejante a la descrita, el jurista cumple una fundamental función de creación de normas jurídicas, y por ello trata de encontrar las bases ideológicas subyacentes a las teorías de Derecho sindical de índole puramente jurídica, intentando demostrar mediante el análisis histórico de la evolución de una doctrina jurídica como un aparato conceptual que se pretende científicamente puro (o que al menos no hace —o no suele hacer— referencia explícita a sus fundamentos ideológicos), parte en realidad de una previa visión de la realidad socioeconómica y lleva a elecciones exquisitamente políticas.

En efecto, afirma Tarello que las doctrinas elaboradas por los juristas italianos en el ámbito del derecho sindical están presididas por un «modelo de estructura de las relaciones industriales: modelo que se asume como modelo normativo» (pág. 132) por los juristas cuya doctrina estudia. Expliquemos

qué entiende Tarello por «modelos de estructura», «modelos descriptivos» y «modelos normativos»:

— Un *modelo de estructura* es «un esquema simplificado de un fenómeno particular» (pág. 132). Se pueden concebir diversos tipos de modelos.

— Así, un *modelo descriptivo* es el que ayuda a «describir y comprender cómo funciona en la realidad el fenómeno del cual el modelo es, efectivamente, modelo» (ibidem). Naturalmente, considerando *n* puntos de vista diversos, puede haber *n* modelos descriptivos del mismo fenómeno.

— Otro tipo de modelos de estructura son los *modelos normativos* que son aquellos que «sirven de guía, en el curso de operaciones intelectuales y/o prácticas, para estimular un proceso de acercamiento del fenómeno hacia una meta particular» (pág. 133).

Así como diversos modelos descriptivos pueden coexistir, cuando un modelo es utilizado como normativo, en ese caso es incompatible con cualquiera otro diverso.

Considera Tarello que la doctrina jurídica sindical italiana responde a determinados modelos estructurales (según las diversas etapas que señala) que son utilizados como modelos normativos, por consiguiente, con finalidades prácticas y, en un sentido amplio, políticas.

Para ello divide el autor la doctrina estudiada en dos épocas cronológicas nítidamente diferenciables: el decenio inmediatamente posterior a la Constitución y el posterior a éste.

El primer decenio parte de un determinado modelo de estructura de las relaciones sociales, que es esquemáticamente resumido el siguiente: el ordenamiento jurídico sindical regula intereses privados, los cuales entran a veces en conflicto, del que es expresión la huelga (considerada, no obstante, como un mal social), tratándose de encontrar una solución pacífica en el «contrato colectivo de Derecho común» (sin eficacia general y no previsto por la Constitución, sino una creación de la doctrina), que aparece como un bien social.

Tal modelo es el que aparece como base de los conceptos jurídicos elaborados por la doctrina en ese decenio: interés colectivo, libertad sindical, conflicto colectivo y autonomía colectiva, cada uno de los cuales, junto con el contrato colectivo de Derecho común, estudia Tarello detenidamente. Pero el modelo estructural, señala a continuación, no respondía al modelo real. El concepto básico en que se apoya (el de convenio colectivo como convenio de categoría, pero con eficacia limitada a los miembros del Sindicato únicamente y con tendencia a tener un ámbito nacional) entra en crisis ya en ese

decenio, con la aparición de una *contratación articulada*, que revaloriza los convenios colectivos de ámbito no nacional y, sobre todo, el convenio colectivo de empresa. Este aparece como el medio idóneo para hacer participar al trabajador de los beneficios derivados del desarrollo económico. Con ello, además, «el recurso a la huelga, en función de la negociación colectiva real, no podía expresarse sino en modos que excedían del marco de límites "intrínsecos" que la huelga tenía en el modelo jurídico» (pág. 75), creados por la doctrina jurídico sindical.

Del análisis de Tarello se desprende claramente que las doctrinas jurídicas estudiadas corresponden a elecciones políticas o, al menos, a determinado desinterés por las mismas. Por ejemplo, la regulación de la modificación de los convenios colectivos queda limitada por los conceptos ius-privatísticos (tomados del contrato de compraventa) u otros términos vagos como «justo precio», «justo valor», lo que lleva al autor a afirmar que «o la mayor parte de los juristas se desinteresan de los reflejos económicos de las soluciones jurídicas que proponían, o bien su desinterés era aparente, y enmascaraba una efectiva elección político-económica, precisamente aquella favorable a la mayor comprensión de los salarios en vista de la posibilidad de autofinanciamiento de las Empresas en la mayor medida posible» (pág. 71).

Igualmente, la idea de que los juristas intervinieron en la creación de normas, se ve confirmada por la formulación del concepto de «convenio colectivo de Derecho común» (pág. 53) o por la creación de límites «co-esenciales» al derecho de huelga, deducidos de la «naturaleza» de la misma (págs. 57-59).

Como logros fundamentales de este primer período queda la caracterización de las relaciones sindicales como privadas (pág. 76) y el concepto de «autonomía colectiva», ampliamente recogidos por Tarello.

El *segundo decenio* supone un profundo cambio doctrinal en los cultivadores más jóvenes del derecho sindical (Mancini, Giugni, Ghezzi, Romagnoli, Grandi, y otros).

En esta época se produce un fuerte desarrollo económico en el norte de Italia, acompañado, naturalmente, de un proceso intenso de racionalización industrial; a ello responde una nueva estrategia sindical tendente a la realización de convenios colectivos de Empresa, ya comenzada anteriormente, y a la que ahora se adhiere la CGIL, la más fuerte de las confederaciones sindicales, y se presta atención a la «administración» de dichos convenios (influencia del Derecho anglosajón, al que hay continuas referencias durante esos años) (págs. 78-79, y el cap. VIII-2).

La doctrina, «con un acrecido sentido de responsabilidad» (pág. 78), contribuye a la formulación del concepto de «autonomía colectiva», a la recepción de normas de origen extrajurídico, a la búsqueda del *diritto vigente* en el *diritto vivente*, y hace constantes referencias a los datos fácticos y «hechos»

(capítulos VI y VII). Giugni constata la «tendencia de las relaciones contractuales sindicales a proponerse como un «sistema» o sistemas coligados de normas, con criterios autónomos de legitimación representativa, con reglas propias de competencia, con instrumentos singulares de realización de un orden» (*Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, pág. 13), es decir, la formación de un *ordenamiento intersindical* (cap. VIII-1).

El sistema de «contratación articulada» mediante convenios de Empresa, lleva a la doctrina a la crítica de la categoría profesional, si bien con intensidad variable. Las necesidades impuestas por una racionalización del trabajo lleva a la crítica, asimismo, de los conceptos jurídicos tradicionales sobre la calificación profesional (cap. IX-2).

La aparición de varios estudios sobre el «deber de paz sindical» responde, igualmente, a la necesidad de racionalización de la vida económica (cap. X).

El cambio doctrinal es debido, dice Tarello, a un nuevo «modelo estructural» de tipo normativo. Brevemente, el nuevo modelo consta de los siguientes elementos: a) Constatación de una pluralidad sindical y descentralización de la negociación colectiva. b) Introducción de organismos de arbitraje. c) Exigencia de garantías de paz sindical. d) Control de la «espontaneidad» sindical (huelgas salvajes). e) Influencia política del movimiento sindical a nivel nacional (págs. 134-135).

La investigación histórica expuesta lleva como conclusión a Tarello a formular las siguientes tesis, de interés no sólo para el Derecho laboral sino para la teoría general del Derecho:

1. «La doctrina jurídica, en ordenamiento como el (italiano)... interviene en el proceso de creación de derecho» (pág. 141).
2. «Tal actividad creadora manifiesta... un cierto grado de coherencia» (pág. 142).
3. «Para apreciar la uniformidad y la coherencia en la doctrina jurídica es necesario referirse... a la identificabilidad de una tendencia a aproximar la disciplina jurídica de un fenómeno a un determinado modelo normativo del mismo fenómeno» (pág. 143).
4. «Las doctrinas jurídicas particulares pueden considerarse a veces como *ideologías*», en un doble sentido genético y funcional (página 144). Lo primero, en cuanto que se basan en una previa concepción de los hechos o de la metodología científica; lo segundo, en cuanto que procuran adecuar el fenómeno estudiado a su modelo descriptivo.

En realidad, la idea central del libro de Tarello no es nueva ya que el Derecho trata siempre de realizar una determinada idea de justicia, o si se

prefiere, responde a un determinado modelo normativo. Ello resulta clarísimo en el Derecho del trabajo, que presupone una previa elección política sobre la solución a dar a los problemas sociales. Pero el análisis concreto de un supuesto histórico determinado es, sin duda, muy apreciable. Es posible, sin embargo, que exagere la influencia real de la doctrina científica en la evolución de las relaciones sindicales, por ejemplo, en la división de la unidad sindical.

Y no podemos terminar esta exposición sin señalar dos méritos más del libro de Tarello: cuenta con una bibliografía exhaustiva y está escrito con gran precisión y claridad.

JUAN M. RAMÍREZ MARTÍNEZ