

Recensiones

ATKINSON, A. B.: *Poverty in Britain and the reform of social security*, University Press, Cambridge, 1969; 224 págs.

El libro que vamos a examinar consta de dos partes principales: Una que está en relación con el debatido tema social de la pobreza y en la que se hace la pequeña historia de la misma, así como de la moderna concepción y, por fin, de su asentamiento en el seno de la sociedad británica. La otra sección del volumen evalúa y pondera los diversos proyectos hoy existentes para la reforma del sistema de seguridad social en Gran Bretaña.

La publicación comienza recordando la clásica definición de pobreza formulada por B. S. Rowntree, en el libro editado en 1901, con el título *Poverty*, que dice: «Se considera pobreza cuando el total de ingresos son insuficientes para obtener el mínimo necesario para el mero sustento en eficientes condiciones físicas».

En el capítulo II del libro se considera que en Gran Bretaña es pobre, en sentido legal, toda persona que se incluye en los beneficios suplementarios de la Asistencia Nacional. Claro está que este concepto debe tener otras implicaciones, como la de la definición de «unidad». El autor, a este respecto, se pregunta: ¿Un hogar compuesto por los cónyuges, tres hijos y una abuela de éstos se puede considerar típica unidad familiar? ¿Qué período de evaluación debe ser tenido en cuenta: semanal, mensual, anual? Pero la nueva acepción de pobreza, la que es frecuente en las sociedades altamente industrializadas, se produce, no tanto por las condiciones objetivas y materiales de vida, como por el factor variable de los conceptos de necesidades y de estandar normales, del tenor de vida corrientemente aceptado en la comunidad de que se forma parte. Esta evolucionada concepción de pobreza poco tiene que ver con el antiguo y típico pobre de solemnidad, sino que se refiere a la que padecen las personas cuyos ingresos no alcanzan al 50 por 100 del promedio de la renta «per capita» del país en que viven.

El programa inglés actual de seguridad social complementase con los denominados «Beneficios Suplementarios de la Asistencia Nacional». Según la obra de Gough y Stark, titulada *Low Incomes in the United Kingdom*, más de cinco millones de personas, que representan, aproximadamente, el 10 por 100 del total

de la población británica, se hallan acogidas a la Asistencia Nacional. Es a partir de 1966 cuando se produce el enorme incremento en el número de personas beneficiarias de dicha Asistencia, especialmente provenientes de entre las que tienen concedida pensión de retiro, como resultado de las mejoras introducidas en estas Prestaciones Suplementarias. Es de subrayar el dato optimista de que el número de reclamantes por denegación de la Asistencia, en 1966, fue sensiblemente menor que en 1965. Sin embargo, debemos tener en cuenta estas dos realidades: Si aún son muchas las personas que carecen de la idónea información acerca de sus posibilidades de inclusión en el ámbito de la Asistencia, existen otras muchas que son renuentes a su aplicación.

Respecto del estudio de los gastos del hogar y las cargas familiares se destaca, en el trabajo que comentamos, que, en 1966, unas 155.00 familias (con 535.000 hijos) se encontraban bajo el sustento de la referida Asistencia Nacional, además de los varios millones ya aludidos de pensionistas retirados. El porcentaje sobre el total de los hogares ingleses de las unidades familiares que se hallan incluídas en la Asistencia Nacional se estructura, en razón del tamaño de la familia, en la forma siguiente: una sola persona, el 50 por 100; matrimonio, en 25 por 100; tres personas, el 1 por 100; cuatro personas, el 2 por 100; cinco personas, el 3 por 100; seis personas, el 6 por 100; más de seis personas, el 13 por 100 restante.

En el capítulo III se examinan dos grandes apartados de esta cuestión asistencial: En el primero, se advierte que se incluyen en el ámbito de la Asistencia Nacional dos grupos de personas: El de las mujeres solas y el de los ancianos. El segundo punto contempla el impacto de la Asistencia Nacional entre los ancianos y las posibilidades de eludirla. En 1965 se estima que unos 850.000 pensionistas de retiro no se inscribieron como beneficiarios del sistema de Asistencia Nacional inglés, por alguna, sin género de duda, de las dos fundamentales razones siguientes: Porque no fueron autorizados para percibir dichos beneficios. Porque el hecho de recibir prestaciones del referido programa se consideraba, errónea o acertadamente, como un estigma para el beneficiario. Lo más probable es que esta peyorativa concepción sea una reliquia de los días de la preguerra; pero, en realidad, tampoco en las nuevas generaciones de pensionistas existe evidencia de radical evolución en este arcaico pensamiento.

Bien sabido es que el Primer Plan Beveridge de Seguridad Social, el informe de 1942 (al que por cierto dio el significativo título «Social Insurance and Allied Services»), pretendía abolir la sensación de inseguridad, de la totalidad de los ciudadanos, mediante la garantía de un «mínimo uniforme nacional», el que, por tanto, carecía de razón de proporcionalidad con el *quantum* de las cuotas en su ficha cuenta reflejadas. Parece encontrarse en marcha una nueva política gubernamental británica para la reforma de la seguridad social del país, la

que no dudamos contendrá las ventajas e inconvenientes consabidos para toda obra humana. Esta consiste en la existencia de las dos siguientes alternativas: Reformas parciales para el Seguro Nacional, para el Seguro Familiar y para los Beneficios Suplementarios. La otra propuesta entraña el abandono de la doctrina de Sir William Beveridge respecto de las cuantías uniformes para las prestaciones e introducción de prestaciones en cuantías proporcionales a las cuotas satisfechas por el trabajador y, por tanto, a tenor de sus anteriores ingresos y habitual nivel de vida. Brown y Dawson, con el *Plan de Nuevos Incentivos para el Trabajo*, pretenden que el desempleo «voluntario» tenga cada vez menos atractivos, en lucha eficaz contra el «maulismo» y en ingeniosa combinación de tasa contributiva adicional en la financiación (el 11 por 100), para intentar la destrucción del mito británico de que la contribución al sostenimiento de la seguridad social es tanto más pesada cuanto más se trabaja y gana.

Las mejoras introducidas en el Seguro Familiar, en 1968, ocasionaron el descenso del 50 por 100 de familias beneficiarias en la Asistencia Nacional, en relación con el año 1966. Pero el problema de las familias con hijos en situación de pobreza subsiste por las dos razones siguientes: Porque los subsidios familiares, aun con el aumento de 1968, aún son realmente bajos, y porque se da el insólito hecho de que desde los tiempos de Beveridge subsiste la concepción del seguro denegatorio del carácter de beneficiario no sólo a la esposa del trabajador, sino que persiste el absurdo de no concedérsele al primer hijo.

Entre las reformas de la seguridad social propuestas se pretende otorgar unos 500 millones de libras más para pensiones de retiro, cuya mejora aliviaría grandemente los gastos de la Asistencia Nacional.

Respecto de la cotización, precisa el autor que el actual Seguro Nacional representa una sustancial reducción de los haberes que se pagan a los trabajadores, y ello supone que los beneficios en la escala del Seguro Familiar se vean incrementados, por lo que, al operar en la cotización sobre cifras inferiores a las realmente percibidas como salario, el obrero se beneficia aproximadamente en un 10 por 100 más sobre la cuantía del subsidio familiar que venía percibiendo. Por otro lado, el nuevo «National Superannuation» pretende que aquellos trabajadores que no ganen más de diez libras por semana, que ciertamente no serán muchos, disfruten de una considerable bonificación en las tasas contributivas.

Las páginas finales de este libro (que consideramos altamente técnico, con alarde de profundo conocimiento de la materia) contienen sendos apéndices sobre tasas del Seguro Familiar, promedio de renta incluida en la escala «I. A. R.», hogares ingleses con Asistencia Nacional, efectos de los Beneficios Suplementa-

rios, cálculo del costo del abandono de la doctrina Beveridge, costo del Seguro Familiar, estimación de las nuevas cotizaciones y tasas con el acceso del Plan Brown-Dawson.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

GALENSON, Walter: *A Primer on Employment and Wages*. Nueva York, Random House, Vintage Books, 1966 (146 págs.).

Ciento cuarenta páginas para abordar el empleo y los salarios demuestran de suyo que efectivamente nos encontramos ante un *primer*, esto es, ante una introducción a estos temas. Por ello, creo, no tanto merece la pena un análisis crítico del libro como una consideración de los problemas que un autor contemporáneo se cree obligado a tratar respecto de los salarios y el empleo en un libro elemental, sobre su énfasis relativo y sobre los modos de tratamiento.

En tal sentido hay que señalar en cuanto a este libro de Galenson:

En primer término, el repliegue hacia un segundo plano de la importancia teórica de los sindicatos en cuanto a determinantes o influyentes sobre el nivel de salarios. Aunque, efectivamente, se dedica un capítulo al tema (capítulo III: *The Role of Trade Unions*), se trata de una historia muy compendiada, en la que no aparece destacada una influencia decisiva de las organizaciones sindicales al respecto y en la que, en cambio, se subraya el papel de la huelga, siempre que la situación no sea de monopolio, y de sus riesgos como moderadores de las pretensiones salariales.

En segundo lugar, el gran relieve que en la obra adquieren no ya genéricamente los problemas de empleo, sino específicamente los de paro forzoso, a los que se dedican tres capítulos (capítulos VI, VII y VIII) de los ocho que tiene la obra. Por lo demás uno de ellos está dedicado precisamente al problema de la pobreza, en gran parte derivada del paro; el tratamiento de este último tema no es convencional, destacándose la influencia que sobre el mismo, como dato de hecho, tienen en Norteamérica los factores raciales; los porcentajes actuales de parados negros se aproxima al doble de los de los blancos, en general y entre los trabajadores jóvenes.

En tercer lugar, una nueva autoconvicción sobre que a la postre es y debe ser el mercado el que en línea generales fije los niveles salariales, y un reconocimiento de que de las varias explicaciones de cómo funciona real y efectivamente el mercado de trabajo, la única que puede reputarse hoy sería sigue siéndolo la de la productividad marginal, especialmente si se considera el caso de una empresa aislada.

En cuarto lugar, la aparición o la toma en consideración, incluso a este nivel

elemental, de nuevos problemas, cuestiones o hechos. Así, por ejemplo, el cambio profundo que en la estructura del mercado de trabajo ha introducido la alfabetización general de la población, al dejar de ser el saber leer y escribir una especialidad con relieve laboral; la aparición, que en Norteamérica sorprende, de desviaciones salariales individualizadas (el llamado *wage drift*), respecto de las generales pactadas colectivamente; la tremenda importancia que en el mercado de trabajo tiene como empleador el Gobierno, con mucho el empresario cuantitativamente más importante: 7,5 millones de personas al servicio de la Administración local y de Estado federado; 2,5 millones al servicio de la Administración federal; 2,7 millones en las fuerzas armadas; 6 millones en la industria privada, pero produciendo bienes y servicios para el Gobierno; total, «18,5 millones de personas, casi un 25 por 100 de la población laboral activa, dependiendo directamente del Gobierno en cuanto a su empleo» (página 21).

El que exista un capítulo especial con la rúbrica *Salarios, empleo e inflación* (capítulo V), quiere poner de relieve la conexión evidente que existe entre los tres temas; en él se contiene un análisis somero de la inflación de costes y de la de demanda.

Se aprecia en el libro una cierta autocomplacencia en cuanto a que el complejo sistema existente en los Estados Unidos, «ha dado al país una experiencia envidiable de estabilidad económica durante una década», aunque con la quiebra, y es importante, de que a través de él no se ha podido eliminar el paro forzoso ni la pobreza (págs. 100-101).

Por lo demás el libro de Galerson me parece que cumple sobrada y concisamente con su finalidad introductoria.

M. ALONSO OLEA

GOROSQUIETA, Francisco-Javier (S. J.): *Ética del desarrollo económico*, Campe. Madrid, 1969; 150 págs.

Como indica el autor, casi todas las escuelas de economía concuerdan en el aserto de que sin ahorro no se podrá salir de un estadio de economía estacionaria, puesto que el aumento del ahorro es el punto de partida de toda planificación para el progreso de la renta. De aquí que se justifique (no como el «premio a la abstinencia» de la escuela de Viena: no consumir en el presente para consumir en el futuro), el interés del dinero como premio a la disposición libre de los ingresos ahorrados al servicio de la comunidad, con lo que el ahorro patentizase fenómeno esencial para el progreso de la economía. Pero, continúa el P. Gorosquieta, trayendo a colación el libro *Macroeconomía*, de T. F. Dernburg, en la transcripción de un párrafo de la página 302, en la que se manifiesta que

los bonos del Gobierno, pólizas de seguros, depósitos de ahorro y otras formas de activos productores de interés fijo que atraen a los pequeños ahorradores, se convierten, realmente, en otras tantas trampas donde el valor de los ahorros es corroído por la elevación del nivel de precios.

Por tanto, el autor estima que el ahorro se convierte en trampa y estupidez cuando, en tiempos de inflación (independientemente de que las instituciones de captación del ahorro no tengan culpa alguna), el sistema ofrece al impositor sólo el cebo de unos intereses que no llegan siquiera a mantener el nivel de compra de los dineros depositados en una cuenta de ahorro. Así, pues, el premio al ahorro ha de ser una recompensa verdadera, real. Con estabilidad de precios se elimina el problema apuntado. Sin embargo, lo cierto es que en economía suele admitirse que un proceso de desarrollo a largo plazo origina subida lenta, continua y controlada de los precios, por lo que el «premio al ahorro deberá consistir en una tasa superior a la del ritmo medio del crecimiento de los precios o, en otro caso, garantizar el tipo de interés no en unidades monetarias, sino en valores reales, en poder adquisitivo, para evitar que se cumpla, muy mixtificada, la frase de la Escritura: Al que tiene se le dará y al que no tiene, aun lo poco que tiene se le quitará» (Mt. 25, 29).

Expone el autor, respecto de la determinación justa del salario en relación con el beneficio de la empresa, los factores fundamentales a considerar: Productividad o rendimiento, grado de prosperidad de la empresa, exigencias del bien común nacional y del internacional, carácter o condición personal del servicio que presta el trabajador.

En el sistema económico de libre empresa, una sociedad tiene que pagar un precio, el beneficio, al capital. No hay empresa sin capital; no hay capital sin ahorro. De negarse el beneficio al capital, no existe otra alternativa que la socialización del ahorro, la extinción de la libertad de la empresa. La dinámica económica tiende a que este beneficio sea cero; hipótesis utópica, toda vez que la iniciativa privada precisa de estímulos, de beneficio. La conclusión es que el beneficio del capital tiene su fundamento en el bien común.

La cuantificación justa de aquél deberá hallarse en función (supuesto un riesgo normal de la empresa), de un porcentaje sobre el capital más reservas de la empresa, cuya suma equivalga al doble del interés normal de los préstamos en el mercado de dinero.

En relación con la empresa especulativa, pese a la mala prensa que padece, estima el autor que aquélla puede prestar un buen servicio a la comunidad. Consecuentemente, se encuentra justificada su *raison d'être*. Los beneficios o rentabilidad a nivel adecuado. El proceso a seguir es comprando bienes o títulos rentables, cuando los preciosos se espera que suban, para intentar vender a precios altos, obteniéndose el consiguiente lucro. El negocio especulativo aporta

utilidad social por realizar selecciones de inversiones de acuerdo con sanos criterios de solidez y rentabilidad, canalizando el dinero hacia las empresas prósperas, acuciando a las empresas anticuadas, marginales o mal estructuradas. Claro está que el sistema no lleva implícito tener que promover empresas de marcado interés social y no rentables. Tal quehacer escapa a su función y es, por contra la específica de las instituciones privadas y públicas de crédito social.

Las consideraciones del párrafo anterior no son siempre aplicables. En los casos en los que el alza de precios proviene de una escasez anormal de la oferta, ocasionada mediante artificiales almacenamientos, en espera de que los precios suban, no se puede justificar desde un punto de vista moral, esta restricción maniobreramente provocada de la oferta de bienes en el mercado.

Por el contrario, claramente se legitima la retribución de la empresa cuando se trata, por ejemplo, de valores mobiliarios, cuya especulación y sus reglas de juego son, sin duda alguna, perfectamente morales.

Dadas las exigencias cada vez mayores de la hoy arraigada y acentuada conciencia social, así como a tenor de las normas programáticas internacionales, y en consideración al nuevo concepto de pobreza a que hemos aludido en las páginas de esta Revista, exigese que el nivel de vida suficiente de toda persona suponga que los ingresos con que cuenta para su bienestar y el de su familia no se separen notablemente de la renta media por habitante en el país. A través de los impuestos y de la seguridad social el ciudadano contribuye, mediante las distintas aportaciones que nutren los respectivos fondos o recursos, a la cobertura de las necesidades globales de los pobres.

Pues bien, en la medida en que por los dos caminos antes citados se logre la desaparición de todas las necesidades extremas, graves y ordinarias, de los pobres del país, en esa dimensión desaparecerá el deber moral de la limosna directa, personal: aunque no, naturalmente, la práctica voluntaria de la caridad; siempre habrá, de acuerdo con la Escritura, la exigencia de la práctica de la caridad en forma de obras benéficas. Por el contrario, cuando la persona ha alcanzado el «mínimo nivel vital», que se aproxima al promedio «per capita», entra de lleno en la obligación de socorrer a los pobres mediante un tanto que se determinará en la conjugación de los principios de teoría hacendística generalmente admitidos: «capacidad de pago» del ciudadano y «progresividad» de la carga en función de las rentas de que se disfruta.

Veamos el enfoque del autor a la palpitante cuestión sindical española. Como la Empresa no es un negocio de obreros y de empresarios asociados, y en tanto tal reforma empresarial no acontezca, será un contrasentido asociar en un sindicato, en las consecuencias de la Empresa, a trabajadores y empresarios. Sin embargo, el control bilateral de la Empresa por parte de las asociaciones sindicales no excluye los esfuerzos de participación del trabajo en

RECENSIONES

la gestión, al menos en la social, de la Empresa; no elimina la posibilidad de una cogestión económica a nivel consultivo e incluso deliberativo; es compatible con todo intento a favor de la difusión de la propiedad mobiliaria entre los trabajadores, y, ante todo, la versión acertada a escala microeconómica de las asociaciones profesionales es imprescindible para una adaptación de la verticalidad jurídica del Sindicato español a la horizontalidad real de nuestra economía.

Para el autor, la necesidad de la reforma agraria española se justifica con sólo recordar estos datos: El 1 por 100 de los propietarios agrícolas tiene el dominio de más del 30 por 100 de las tierras de labor, y el 52 por 100 de propietarios rurales posee únicamente el 16 por 100 de los campos de cultivo. Es imprescindible intentar que ciertos grupos humanos lleven una vida digna en conciencia de verdadera libertad.

Por las alusiones que se han hecho a los principales extremos del libro, puede colegirse que es realmente interesante (y de muy recomendable consulta) a los economistas, moralistas, sociólogos, hombres de negocios y estudiosos en general que deseen hallarse al día en la ética que debe imperar, a la luz de la doctrina cristiana, en el conjunto de la problemática del contenido del volumen: salarios, precios, sindicatos, limosna, ahorro, etc.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

INSTITUTO ESPAÑOL DE EMIGRACIÓN: *Memoria 1968*, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo. Madrid, 1969; 117 págs.

Entendemos que uno de los fundamentales aspectos de la problemática española en política social es (como ya indicábamos en otra publicación al comentar el volumen del citado Instituto titulado *Encuesta sobre determinantes de la emigración*), el proceso evolutivo del hispano fenómeno migratorio, puesto que éste se halla tan de lleno implicado en el problema general del fenómeno empleo en nuestro país y, al propio tiempo, en todo el complejo de la movilidad de España hacia lo foráneo, en la que tanto peso específico hay que conceder a esa valiosa aportación de nuestros trabajadores en favor de las economías de los países de destino (como hombres jóvenes en plenitud de facultades y también, aunque menos frecuentemente, en posesión de especialidades en cuya consecución nuestra Patria gastó sumas importantes), amén de esas pérdidas de la Economía Española de 100.000 pesetas por año y emigrante, que es en lo que Dionisio Martín Sáez calcula se deja de beneficiar la Renta Nacional, y, todo ello, debido a ese tremendo rosario de motivaciones personales que llevan a la

emigración foránea a nuestros trabajadores: Protección económica a la familia, incremento de ingresos, mejora en la educación de sus hijos, fácil encauce en la resolución al problema de la vivienda, etc.

Destaquemos aquellas facetas de mayor significación, a nuestro modo de ver, en 1968, de entre las aludidas en el folleto.

Las ofertas de trabajo recibidas del extranjero en dicho ejercicio fueron 93.493 (contratación nominativa 51.799 e innominada 41.694), las que, en relación con 1967, representan un aumento del 68,8 por 100.

La clandestinidad, la salida incontrolada para trabajar en el extranjero, pese a la lucha de la Inspección de Trabajo española contra la ilegalidad en el reclutamiento, es muy considerable. En la actualidad las Administraciones francesa y holandesa colaboran eficazmente para eliminar esta clandestinidad, promulgando, al efecto, disposiciones pertinentes para sus respectivas naciones.

La emigración española a Europa arrojó, en 1968, un total general de 169.721 trabajadores, cifra que supone un 242,5 por 100 en relación a 1967. Los países de más fuertes impulsos en la contratación de la mano de obra española fueron Alemania, Francia y Suiza, por este orden. La emigración asistida a ultramar sólo alcanzó la cifra de 11.423 trabajadores españoles, aunque resultó ligeramente superior a la de 1967.

Se advierte que Alemania aprobó 32.382 puestos de trabajo (9.597 de contratación nominativa y 22.385 innominada), lo que supone, respecto de 1967, un índice de aumento de ofertas del 498 por 100.

Francia contrató a 137.678 trabajadores permanentes españoles, de los que 124.958 fueron de contratación nominativa y 12.720 innominada. La diferencia en más, sobre 1967, representa el 26,09 por 100.

Suiza ofertó 23.805 puestos de trabajo, 16.047 de contratación nominativa y 7.758 innominada. Comparada, como venidos haciendo, con la cifra por igual concepto en 1967, existe una diferencia del 7,61 por 100 de decrecimiento en las ofertas suizas.

Holanda solicitó 2.022 puestos de trabajo, lo que significa un aumento del 177,36 por 100 sobre el año anterior. De dichos puestos se cubrieron 1.330 y quedaron, por tanto, sin cumplimentar, 692.

Los españoles cubrieron 950 puestos de trabajo en Gran Bretaña, lo que supone una diferencia en más del 12,17 por 100 sobre el año 1967.

Escasísimos puestos de trabajo fueron ofrecidos por Austria, Bélgica, Irlanda, Italia, Libia, Luxemburgo, Marruecos, Noruega y Suecia: 94, entre los nueve países, de los que el mayor número, 20, se ofertaron por Marruecos, para sus almadrabas.

Con referencia a la emigración a ultramar asistida por el Instituto (los aludidos 11.423 trabajadores), se subrayan factores determinantes del ligero incre-

mento con respecto al año 1967 (881 puestos de trabajo): la atracción de Argentina, Brasil, Estados Unidos y Australia. En cambio, para Uruguay y Venezuela se dieron ligeros retrocesos.

Independientemente de los programas de acción educativa promovidos por las Entidades colaboradoras del Instituto, el propio Organismo, sufragándolas con cargo al Fondo de Protección al Trabajo, dio 11.456 ayudas para que se realizaran estudios en España, por el importe de 110 millones de pesetas, presupuesto ligeramente superior al aprobado para el curso anterior. Se adquirió material escolar que costó 2.500.000 pesetas.

También con cargo al «FNPT», el Instituto ha llevado a cabo una enorme labor de asistencia interior. Enumeremos los principales conceptos: Ayudas individuales a bolsas de viaje, reconocimiento médico de los emigrantes, pasaportes expedidos, expedientes de repatriados, transportes, etc. Toda esta tarea importó más de 223 millones de pesetas.

Los emigrantes españoles asistidos con destino a grandes campañas agrícolas, de temporada, a Francia, se cifran, en 1968, en 103.022.

Hablemos ahora de los coeficientes provinciales de los emigrantes: Destaca mucho Orense, con 17,0 emigrantes por 1.000 habitantes. Siguen de lejos Jaén y Granada, con 6,4 y 6,2, respectivamente.

Por cuantas razones indicábamos al principio, y también con objeto de destruir muchas falsas leyes en las existentes, insistamos en que resulta de utilidad máxima airear datos y números tan elocuentes como los contenidos en la publicación cuyo comentario incluimos.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

JONES, Edgar A., Jr.: *The Name of the Game is Decision. Some Reflections on "Arbitrability" and "Authority" in Labor Arbitration.—A Sequel in the Evolution of the Trilateral Arbitration of Jurisdictional Labor Disputes. The Supreme Court's Gift to Embattled Employers.* Universidad de California, Los Angeles, *Institute of Industrial Relations*, 1968, reprints números 184 (33 págs.) y 188 (18 págs.).

Es sobradamente conocido que en los Estados Unidos los conflictos individuales de trabajo se deciden en muy amplia medida —respecto de los trabajadores sindicados, realmente los únicos que gozan de protección adecuada al respecto— por árbitros designados con tal finalidad en los convenios colectivos. De ahí que en gran parte el Derecho sustantivo del trabajo, cuya realidad operante se busca en España, y en general en los países con-

tinenciales europeos, en la jurisprudencia de los Tribunales de Trabajo, haya de ser buscada en los Estados Unidos en las decisiones de los árbitros.

Estos dos superlativamente interesantes ensayos no se refieren a temas sustantivos, sino al arbitraje laboral mismo como institución jurídica y a temas relacionados con la competencia general y los poderes de los árbitros.

El primero de ellos examina una serie de decisiones básicas de la jurisdicción federal sobre el árbitro como tal. La decisión del árbitro se ejecuta por los Tribunales de Justicia, que en líneas generales —tras la decisión básica, en el caso *Lincoln Mills, Textile Workers Union versus Lincoln Mills*, 353 U. S. 448 (1957)— no entran a examinar el fondo de la decisión arbitral, ni en sus hechos ni en su fundamento de derecho. Pero esto, salvo dos excepciones: la primera de ellas es la de la «arbitrabilidad», esto es, la de si la materia sometida a arbitraje está efectivamente comprendida entre las que el convenio colectivo remitió en caso de conflicto a la decisión dirimente de él o de los árbitros (normalmente del árbitro; los convenios suelen designar un árbitro unipersonal). La segunda es la de la «autoridad», a saber: si el árbitro traía efectivamente del convenio colectivo los poderes que ejerció sobre la materia arbitrable. El estudio analiza una serie de decisiones recientes sobre estos problemas, llamando la atención, de un lado, sobre cómo la decisión sobre los temas mencionados de alguna manera tiende a enfrentarse con el fondo de la cuestión planteada, y de otro, sobre la resistencia de los Tribunales inferiores, pese a la clara jurisprudencia del Tribunal Supremo federal a ceder por completo su jurisdicción.

Los mismos problemas se examinan respecto de las Comisiones administrativas, señaladamente con relación al National Labor Relations Board, y casi exactamente en sus mismos términos; el *Board* puede imponer a los empresarios —y a los Sindicatos— que negocien de buena fe sobre materia comprendida dentro del ámbito de la negociación colectiva; el tema es entonces el de si una determinada materia, en cuanto objeto de negociación, puede ser conocida en vía de queja o reclamación por el *Board* o si debe ser conocida por un árbitro. La cuestión se plantea con especial agudeza respecto de las normas acostumbradas sobre las que no existe certeza si han sido objeto de negociación y rechazadas al no incluírselas en el convenio —cuestión sobre la que normalmente ha de decidir un árbitro—, o si no han sido objeto de negociación por oposición de una de las partes —cuestión de la competencia del *Board*—. El tema tiene una extremada similitud con el que se plantea en nuestro Derecho al entrar en colisión un convenio colectivo con la «condición más beneficiosa» acostumbrada sobre la que el

convenio no diga nada. Si bien se mira la problemática de fondo es idéntica (1).

El segundo estudio se refiere a materia mucho más concreta. El conflicto jurisdiccional es el que enfrenta a dos Sindicatos entre sí respecto de un mismo empresario. La hipótesis más frecuente —salvada la especial de que dos Sindicatos intenten afiliar a los mismos trabajadores de la misma Empresa— es que dos Sindicatos tengan afiliados a trabajadores de la misma Empresa y se discuta si un determinado trabajo, por lo general nuevo, corresponde a uno o a otro de los dos grupos de afiliación.

Cada Sindicato puede tener su convenio colectivo y cada convenio colectivo puede tener su propia cláusula de arbitraje. La decisión del Tribunal Supremo que se comenta —*Transportation Employees Union versus Union Pacific Railroad Company*, 385 U. S. 157 (1966)— establece la regla terminante, y por lo demás de gran lógica, de que planteada la cuestión por uno de los procedimientos arbitrales y ante uno de los árbitros por uno de los Sindicatos, el otro Sindicato debe ser traído al procedimiento, donde se le debe dar la oportunidad de ser oído, de forma que la decisión arbitral decida conjuntamente y de una vez para todos los afectados la cuestión «jurisdiccional». En definitiva, se trata, por tanto, de imponer un *litis consortium* necesario en estos supuestos, tan sólo pensables respecto de aquellas empresas en las que, roto el principio de «unidad de empresa» por estar sus trabajadores incluidos en más de una unidad de contratación, el conflicto es posible.

M. ALONSO OLEA

MAJELLO, Carlo: *Cómo vender ideas. El arte de comunicarse con los demás.*

Traducción de Pedro Armandoz. Ibérico-Europea de Ediciones, S. A., Madrid, 1968; 196 págs.

«El arte de comunicar —afirma el autor en el prólogo— ha sido la primera llamada de atención al ciudadano italiano para que sepulte la retórica y se ejercite en comunicarse con sencillez, sinceridad y claridad. Ha

(1) Otros estudios recientes norteamericanos sobre este tema son los de P. PRASOW y E. PETERS: *New Perspectives on Management's Reserved Rights*, y B. AARON: *Judicial Intervention in Labor Arbitration*, publicados por el propio Instituto de Relaciones Industriales de la Universidad de California, *reprints* números 167 (1966) y 178 (1967). Para el enfoque de la materia en España, ver, entre otras, sentencias del Tribunal Supremo de 31 de diciembre de 1965 y 22 de abril de 1968, ambas de la Sala IV.

supuesto también una invitación a los estudiosos italianos para que, a su vez, escribieran y desarrollaran las líneas contenidas en nuestro libro, sin desdeñar el traducir conceptos psico-sociológicos en opúsculos y manuales, mucho más útiles que los altisonantes tratados o los doctos volúmenes.

El texto se divide en doce capítulos, agrupados en tres partes y una conclusión.

La parte primera, «Relaciones públicas y relaciones humanas», capítulos I y II, se inicia con el estudio de las relaciones públicas, las que se consideran como un código convencional, una síntesis de ideas y de acciones, un fenómeno que hoy se desarroca y es seguido con creciente interés en todo el mundo.

Las relaciones públicas son actividades a incitar al hombre, a instaurar y mejorar las relaciones en su ambiente de trabajo, por pequeño o grande de sea, en su esfera de acción, en su comunidad. Para practicarlas es preciso reconocer y valorar en cada individuo, en cuanto está inserto en un público y es responsable de la vida del mismo, los recursos que tiene en potencia e indicarle el camino para desarrollarlos.

A continuación se estudian las relaciones públicas como proceso educativo, afirmando que éstas miran hacia la amistad, la comprensión, el respeto entre los hombres. Y presuponen sinceridad, valor y buena voluntad.

Así como las relaciones públicas empiezan, en el orden interno, con las relaciones humanas, así, antes de informar a los que viven lejos de nosotros, debemos preocuparnos de informar y comunicar convenientemente a los que viven cerca de nosotros, al alcance de nuestra mano, en nuestro ambiente, en nuestra oficina, en nuestra comunidad. Es preciso armonizar previamente, a través de la información, las relaciones internas de una Empresa pública o privada, sea la que sea, y después organizar la actividad de las relaciones con el orden público.

La parte segunda, «Técnica y ciencia de la comunicación», capítulos III al VI, se inicia con el examen de los requisitos de la comunicación: saberse expresar, hacerse entender y suscitar interés en el que escucha nuestras palabras o lee nuestros escritos.

Se continúa con el estudio de lo que significa *comunicar*: transmitir, para lo cual nos servimos de palabras convencionales para descubrir la transmisión de un comunicado: Los vehículos de transmisión son los medios a los que se confía el transporte de un mensaje desde la fuente hasta el destinatario.

Se pasa después a considerar la eficacia de las comunicaciones, estudiando la valoración de las mismas, la relación entre la fuente de transmisión y destinatario y la sinceridad de aquéllas.

Y por último, se analizan los instrumentos auditivos, visuales y audiovisuales, que son el camino que soporta desde nuestra mente el mensaje que queremos transmitir y lo llevan a la mente del destinatario.

La parte tercera, «Los tipos de comunicación», capítulos VII al XII, se comienza con el estudio de la presentación, destacando su importancia, y así, se afirma que cualquier partido político, cualquier grupo de individuos que lleve una actividad organizada, si desea que la misma interese y sea comprendida, apreciada, reconocida como útil debe recurrir a unas buenas técnicas de presentación; debe conseguir, después de haberse presentado a sí mismo, hacer ver y tocar con la mano lo que se propone, cuáles son sus objetivos, cuál su actividad, cuáles sus ventajas y cuáles sus limitaciones.

A continuación se exponen las exigencias y posibilidades de las comunicaciones escritas y orales, distinguiendo en ambos casos las individuales y las colectivas.

Y por último, se examinan las comunicaciones visuales, que son mensajes sintéticos que hablan a los ojos y son más eficaces que las palabras, por cuanto quien los observa aprende mejor y más rápidamente, retiene a más largo plazo, concentra más la atención.

Finalmente, en la conclusión, se llama la atención sobre la necesidad de valorar los resultados, por cuanto las técnicas de relaciones públicas son métodos, cuya eficacia debe ser valorada antes, durante y después de su aplicación.

En definitiva, la obra reseñada presenta un indudable valor dentro de la bibliografía cada día más voluminosa sobre las relaciones públicas. Su mérito radica en que se centra sobre un aspecto esencial de las mismas, que podríamos calificar de su columna vertebral: la comunicación. Y su estudio se realiza de forma bastante completa.

J. CARRASCO BELINCHÓN

MARTÍN VALVERDE, Antonio: *Las mejoras voluntarias de Seguridad Social*, Instituto García Oviedo, Universidad de Sevilla, 1970; 161 págs.

Con el estilo claro y universitario que le caracteriza, el profesor agregado de la Universidad de Sevilla aborda el difícil tema de las mejoras voluntarias, tras las fundamentales reformas de la Seguridad Social de los años 1963 y 1966, dividiendo para ello su obra en cuatro partes: comenzando de una genérica primera parte, dedicada a la Seguridad Social complementaria, desciende luego al concreto tema de las mejoras voluntarias de la segunda, para tratar de su régimen jurídico y de los problemas que plantean en las dos últimas.

Aún cuando metódicamente no arranque de ella, creemos esencial la definición que da de las mejoras voluntarias, como «aquellos incrementos de las prestaciones de los regímenes legales de Seguridad Social, pactados colectivamente o establecidos con el mismo carácter por decisión unilateral del empresario» (pág. 47). A continuación, y en función de la normativa, pasa a establecer los rasgos característicos del concepto, lo que le permite delimitar con precisión su ámbito jurídico, llegando a excluir gracias a ello una serie de figuras híbridas que quedan un poco en el aire en cuanto a su calificación jurídica. Y así:

a) El acto de creación de las mejoras voluntarias ha de partir siempre de un centro de poder privado; con lo cual aquellos complementos de la Seguridad Social, cuyo origen no son los convenios colectivos o la autonomía empresarial, sin normas de origen estatal, caen fuera de esta regulación. El autor alude paradigmáticamente a las prestaciones complementarias por incapacidad laboral transitoria que establecen con alguna frecuencia las Reglamentaciones (pág. 49).

b) El ámbito subjetivo, de los beneficiarios de estas mejoras voluntarias, debe quedar especificado *uti universi*, sin que sea factible singularizar excepciones o inclusiones personales. Quedando fuera del concepto, en consecuencia, las mejoras pactadas en un contrato de trabajo o las concedidas singularmente por el empresario a uno o varios trabajadores (pág. 52). Añadiendo que el análisis jurídico de estas últimas —y su régimen jurídico, añadimos— corresponde a la doctrina del salario.

c) El tercer rasgo a que alude al autor es el de la complementariedad que «ha de entenderse en el muy estricto sentido técnico de que la acción protectora adicional recaiga sobre las mismas contingencias que la acción protectora básica y opere, además, de la misma manera» (pág. 52); se trata de perfeccionar cuantitativamente las prestaciones básicas existentes, evitando, por otro lado, una excesiva proliferación de supuestos de hecho (contingencias) o de normas que enmarañarían la ya dificultosa regulación estatal de los Seguros Sociales. No entran, por lo dicho, en el concepto jurídico que se trata en el ensayo y, a fortiori, en su régimen jurídico, la cobertura de contingencias distintas a las legalmente fijadas (gastos de sepelio para familiares a cargo, por ejemplo), o la cobertura cuya estructuración sea diferente a la que se le da en la ley, aún cuando se refiera a los supuestos de hecho típicos (así, una cantidad alzada, en vez de pensión, para el caso de jubilación) (pág. 55).

El problema que surge, ante esta panorámica delimitadora, es de índole sistemática: las prestaciones excluidas del concepto de mejoras voluntarias tendrán, y esto no presenta dificultades, la regulación que establezca su actor; pero ¿cuál debe ser su encuadre en el ámbito de la Seguridad So-

cial? El problema lo resuelve el profesor Martín Valverde respecto a las excluidas a virtud de segundo rasgo (serían prestaciones salariales), pero no en cuanto a las rechazadas en razón de la primera y segunda características. Quizá para ellas cupiera aplicar la denominación de regímenes complementarios de Seguridad Social, que, tomada del Ordenamiento francés, comprende a las organizaciones separadas de la Seguridad Social básica, frente al ya aludido concepto de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social.

A continuación, y tras llevar a cabo una serie de clasificaciones de las mejoras voluntarias, que nos evidencia la virtualidad definitoria de la sistematización cuando —como ocurre en este caso— se realiza con un criterio funcional, clasificación que, por otro lado, quizá hubiera sido mejor reconducir a una sola —aun cuando somos plenamente conscientes de las dificultades que ello encierra—, se pasa a contemplar la tipología legal de las mejoras voluntarias. El autor no se permite un solo momento de evasión de nuestro ordenamiento jurídico, y construye constantemente sobre la realidad legislativa: sus alusiones a la amplia normativa y a la profusión de matices que procura para las prestaciones complementarias que se estudian en el libro, le otorgan un valor práctico tan caro a un amplio sector de nuestra jurisprudencia, sin que ello reste a la dogmática de la figura planteada especialmente en la primera parte de la obra. Pues bien: se acomete, como decimos, el estudio de la tipología legal que queda circunscrita a tres figuras, como es sabido: mejoras por aumento de la base de cotización; mejoras por establecimiento de tipos de cotización adicionales, y mejoras directas de prestaciones. Es en esta última donde se plantea una problemática de base, dado que, al tratarse de complementos de prestaciones financiados y gestionados al margen de la organización de la Seguridad Social básica, presenta dificultades para constituir una mejora voluntaria en sentido propio, al no llegar los requisitos enunciados al principio de la obra; la cuestión, sin embargo, queda simplemente indicada, absteniéndose de tratar de hallar una sede legal más apropiada —se vuelve a indicar levemente que podría ser explicada mejor desde la doctrina del salario—, y se intenta conjugar la imprecisión legal, o, mejor dicho, la excesiva amplitud legal, con la pureza doctrinal, mediante el expediente de estudiar por separado las particularidades de cada tipo (pág. 81 ss.).

El estudio del régimen jurídico que se acomete por el autor es largo y complicado. Un sinnúmero de problemas van surgiendo a la luz, a medida que se van sometiendo a exégesis las normas más importantes sobre la materia (LSS y OMV); quizá el más interesante sea el que gira alrededor de los que el profesor Martín Valverde denomina «convenios colectivos de Seguridad Social», concepto acuñado por la doctrina francesa: lo genuino de ellos es su «eficacia triangular. A través de él las partes comprometen su conducta

futura (obligándose los empresarios a efectuar determinadas aportaciones; aceptando los trabajadores, en su caso, determinados descuentos de sus salarios). Pero, sobre todo, regulan sus relaciones con las entidades gestoras de la Seguridad Social» (págs. 115-116).

Esta tercera parte es la más importante de la obra, la más extensa y la de más difícil estudio: el autor prospecciona el terreno, se acopla a su abrupto relieve, sin detenerse sino lo estrictamente indispensable, y hay momentos en que el lector se siente perdido y abandonado. Porque la única finalidad de esta parte es profundizar, hallar las raíces y los cimientos de la estructura que se halla a nuestra vista.

Es quizá, por eso, que el autor acomete, para terminar, una labor de síntesis, elevándose sobre la normativa precedentemente estudiada y configurando, desde una perspectiva profesoral, desde una sede dogmática, la problemática jurídica de las mejoras voluntarias, que constituye la última parte del ensayo. Cuatro puntos, a modo de conclusiones, se abordan en esta sección:

a) *La heterogeneidad del concepto legal de mejoras voluntarias.*—Nuevamente se pronuncia el profesor de Sevilla contra la confusión de los tipos incluídos legalmente en este concepto. Las posibilidades contempladas por la positividad tienen una naturaleza jurídica que oscila entre las propias mejoras voluntarias y las prestaciones salariales, pasando por una zona gris intermedia de ardua catalogación. Es esta, quizá, la mayor preocupación del autor respecto al tema, al menos el *leit motiv* que se ha repetido periódicamente en su estudio: la falta de tecnicismo del legislador en la materia, lo que, dicho sea de paso, no desdice demasiado del conjunto de la previsión social.

b) *La depreciación monetaria.*—Advierte el autor del peligro que corren las mejoras voluntarias de caer en la indiferencia general si el Estado no combate la inflación en orden a las pensiones, ya que por la voluntariedad de las mejoras, si no se produce la rentabilidad esperada, la presente regulación no será utilizada, o lo será escasamente. Propone, igualmente, la no absorbibilidad de las mejoras por aumento de las bases de cotización con las elevaciones futuras de las bases mínimas —al menos, añade, respecto a las pensiones—.

c) *Expectativas de derechos.*—La necesidad de fluidez en el mercado de trabajo provoca situaciones de cambio que, en ocasiones, arruinan el proceso de formación en curso de un derecho a prestaciones. Frente a las posibles soluciones que cabe adoptar, el autor se pronuncia por una técnica ya implantada en nuestro país, la del convenio especial con la entidad gestora, a fin de mantener las bases mejoradas o los tipos adicionales a despecho del cambio de actividad.

Alude también a la posible ruptura de continuidad entre dos convenios

colectivos sucesivos; la temporalidad de los convenios y la necesaria estabilización de las mejoras son fuerzas diferentes que, en ocasiones, serán contradictorias: se pone de relieve en la obra la falta de medidas legales para atacar el posible conflicto, si bien en la práctica no parecen haberse planteado tales situaciones.

d) *La contratación colectiva y las mejoras voluntarias.*— Para terminar, se hace un estudio sociológico de la acogida que han tenido las normas sobre mejoras voluntarias, desde la perspectiva de los convenios, del que cabe resaltar, probablemente como lo más importante, la preocupación de los trabajadores por su vejez, el afán de corregir mediante estas técnicas la precaria situación en que las pensiones de vejez mantienen al trabajador, lo que se intenta lograr a través del establecimiento de premios de jubilación, apareciendo además, frecuentemente, la figura de la jubilación anticipada.

No queda más que poner de relieve la precisa terminología utilizada en la obra, junto al conocimiento de las materias y de los conceptos económicos, servidores en el libro de un realismo a ultranza.

ANTONIO OJEDA AVILÉS

MINISTERIO DE TRABAJO: *Informe sobre regulación del empleo en 1968*, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, Madrid, 1969; 113 páginas.

El Ministerio de Trabajo español viene facilitando, desde hace algunos años, información pública en torno al tema (si bien anteriormente la serie sobre este particular se titulaba *Informe sobre expedientes de ceses, suspensiones y modificaciones de trabajo*), con datos y cifras que resulten de utilidad a quienes interese la materia, tanto en la esfera privada como en la propia Administración Pública.

En el volumen comiézase destacando la variedad de acciones que desarrollan, el Ministerio de Trabajo y sus organismos autónomos, al respecto. Destácase que el Instituto Nacional de Previsión, a través del Seguro Nacional de Desempleo, y en concepto de desempleo total y parcial, abonó, en el año 1968, a que el Informe se refiere, 1.897 millones de pesetas. Las ayudas concedidas por mediación del Fondo de Protección al Trabajo ascendieron a 1.997.900.000 de pesetas.

En cuanto a la situación general de la regulación del empleo en dicho ejercicio (siempre considerando el año 1964=100), hay que indicar que el número de empresas afectadas por paro representó el 110,1 por 100 sobre el to-

tal (advirtámonos del término comparativo relativo al año de 1967: 106,9 por 100). Porcentaje de trabajadores afectados: 143,6 por 100 (algo inferior al de 1967, que alcanzó el 147,3 por 100).

El fenómeno del desempleo español, desde los puntos de vista de localización geográfica y de actividad productiva de las empresas afectadas por el paro, sufre, en números absolutos, una tendencia evolutiva de crecimiento. Las provincias más significadas en el fenómeno son: Barcelona, Madrid, Valencia y Oviedo. Las actividades pueden señalarse así: Vestido y Calzado, Metal, Madera y Papel, Alimentarias y Extractivas.

Respecto a los trabajadores afectados por el paro, enumerados por su orden decreciente, como hicimos en el párrafo anterior al tratar de las empresas, dichas variables son las siguientes. Provincias: Barcelona, Vizcaya, Guipúzcoa y Oviedo. Actividades: Vestido y Calzado, Metal, Madera y Papel y Extractivas.

También se subraya la mayor incidencia de la regulación del empleo en el primer nivel o con menos de 100 trabajadores adscritos a la empresa. La crisis en las pequeñas y medianas empresas es casi nueve veces mayor que en las empresas grandes.

Consecuencia del anterior empirismo es la sintomática deducción de que las empresas medianas y pequeñas industriales son más vulnerables a los vaivenes y recensiones económicas. Por tanto, estima el Ministerio de Trabajo que, en relación con las pequeñas y medianas empresas (que por cierto en España alcanzan el 99 por 100 del censo industrial), es muy razonable la sombría panorámica expuesta por la Organización Sindical, en el informe «Evolución socioeconómica de España en 1967», en el que se describe en tintas bastante negras el problema de crisis y quiebras empresariales, dada la insuficiencia de canales de financiación y la poco operante política de reestructuración industrial.

Las principales causas de crisis, de las pequeñas y medianas empresas españolas, se clasifican en este orden: Falta de productividad; quiebras, suspensión de pagos, deudas; modernización o reconversión. Esto en cuanto a las de carácter interno.

Principales causas externas alegadas por la P. M. E.: Restricción de la demanda o consumo; fuerza mayor; recuperación de la situación económica general; aplicación de la nueva legislación de Seguridad Social; falta de materias primas.

De un modo general puede afirmarse que las empresas más antiguas, con más de veinticinco años de existencia, son las que han producido más ceses de actividad, parcial o total. Consecuentemente del análisis de la investigación se deduce proporcionalidad entre envejecimiento y crisis de las empresas.

En las pequeñas y medianas empresas el objeto o finalidad del expediente de la crisis es, por su orden, el que sigue: Extinción, amortización de vacantes, variación de la jornada de trabajo, reducción de plantilla, varias, suspensión.

Por actividades, la muestra de la investigación da el siguiente orden decreciente (en promedios máximos de trabajadores afectados): Transportes, Químicas, Metal, Vestido y Calzado, Minerales no metálicos, Madera y Papel, Varios, Extractivas, Alimentarias, Construcción y obras públicas, Agua y Energía, Comercio.

Los anexos contienen interesantísimas tablas. Tratemos de sintetizar su contenido. La tabla que figura en primer lugar, con el título «Total de empresas por provincias y actividades», especifica las actividades anteriormente enumeradas en cada una de las provincias españolas. El siguiente cuadro, bajo el título «Total de empresas por provincias y meses», da exacta cuenta con la discriminación aludida. La tabla tercera, «Total de trabajadores afectados por provincias y actividades», hace análoga discriminación de los dieciséis grupos de actividades que su homónima de empresas. El cuadro final es el referente a cifras de despidos y suspensiones de los trabajadores, con especificación de actividades y de meses.

Como resumen, reiteremos nuestro criterio respecto a otro libro (también editado por el Ministerio de Trabajo, sobre problemas de la emigración española), de análoga factura, y es el siguiente: Son publicaciones muy valiosas éstas que contienen estudios objetivos, realizados con base de toda solvencia científica, tras de haber agotado laboriosas actividades de encuesta y sondeo, con amplias muestras, e incluyendo densas y significativas tablas que sintetizan, en muy elocuentes cifras, lo fundamental de exhaustivos trabajos de investigación. Libros que permiten que el lector forme ideas claras de muchos aspectos de una problemática sociológica muy interesante, pero que hasta hace unos años apenas si había sido estudiada.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

PIQUEMAL, Marcel: *Les juridictions du travail en France*. París, Lib. Armand Colin, 1969 (91 págs.).

El libro del profesor Piquemal es una excelente y concisa exposición de la organización jurisdiccional francesa del trabajo y de los procesos que se conocen y deciden por la misma. A ello se une la presencia reiterada de notas críticas

sumamente pertinentes y de descripciones de cuál es la situación de hecho actual.

La jurisdicción de los Consejos de *prud'hommes* ordinaria en primera instancia (y en única instancia cuando la cuantía del asunto, después de la reforma de 1958, sea inferior a 2.500 francos), cubre aproximadamente una séptima parte del territorio nacional francés y a una tercera parte de los trabajadores por cuenta ajena; el resto mayoritario del territorio y de la población activa dirime sus litigios de trabajo ante la jurisdicción servida por jueces profesionales. Como es sabido, para que se establezca la jurisdicción paritaria y no profesional de los consejos, es precisa la petición de él o los Ayuntamientos del territorio a que van a extender su jurisdicción, que normalmente no actúa de *motu proprio*, sino a solicitud de las organizaciones sindicales; en cualquier caso, a partir de 1939, y sobre todo a partir de 1958, virtualmente no se han creado consejos nuevos, y los que se han creado se han compensado virtualmente con las supresiones. Por otro lado, los litigios de que conocen los consejos son precisamente los de las ramas de la producción u oficios que se relacionan en los decretos de creación.

En conjunto, la situación jurisdiccional laboral francesa dista mucho de ser satisfactoria, especialmente por las dilaciones y costos —la jurisdicción de trabajo *no* es gratuita en Francia— de los procedimientos, derivada de la existencia común de apelación ante las *Cours d'appel*, y de ahí la abundancia de proyectos de reforma, uno de los cuales es la instauración «de una jurisdicción social cuyos miembros serían exclusivamente magistrados de carrera, pero consagrados exclusivamente, a lo largo de toda la jerarquía jurisdiccional a la solución de conflictos de trabajo». De este proyecto se nos dice que es el que el Gobierno quiere poner en práctica con rapidez (pág. 65).

Por lo demás, la jurisdicción de los Consejos tiene el inconveniente de exigir la unanimidad de los votos de los jueces legos, difícil de obtener en ocasiones al representar a empresarios y a trabajadores; de ahí que «se constate un movimiento general, especialmente en las grandes ciudades, de llevar los asuntos al juez dirimente» (pág. 44), al juez profesional, ante la frecuencia de los casos de imposibilidad de fallo; pero este sistema exige la reedición de toda la actividad procesal ante el juez, con los costos y dilaciones correspondientes, a los que contribuyen, por su parte, otras instituciones típicas del Derecho procesal francés, señaladamente el *jugement par défaut* (pág. 58).

El libro contiene en sus páginas finales varios anexos con el número de consejos existentes, en cada Departamento, transcripción de decretos de creación de los propios consejos (decretos del Jefe del Estado, a propuesta de los ministros de Justicia y Trabajo, previo acuerdo de los Ayuntamientos e informes de

las Cámaras de Comercio y del Consejo de Estado) y reglamento de régimen interior de uno de ellos que se da como modelo.

En resumen, se insiste, se trata de un libro instructivo y, se añade, de lectura fácil y agradable.

M. ALONSO OLEA

ULMAN, Lloyd, ed.: *Challenges to Collective Bargaining*, The American Assembly, Columbia University; Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1967, X + 180 págs.

Decepciona un tanto la lectura de este libro o, por mejor decir, su título no se corresponde exactamente con su contenido; parecería como si en él se fueran a examinar los obstáculos con los que se enfrenta la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, o las perspectivas de la institución misma, antigua ya, en la realidad laboral contemporánea. En gran medida esto no es así; el único trabajo significativo de los ocho que el libro comprende es el de M. Rothbaum, *La política de precios y salarios y sus alternativas*, donde se mantiene y explaya la tesis de que una situación de pleno empleo genera la aceleración de las tendencias al alza de los precios y salarios, con lo que en tal situación, en líneas generales, si no se quiere caer de lleno en procesos inflacionarios los aumentos de salarios tienen que acomodarse a los incrementos en la productividad nacional media del sistema económico. Una economía en pleno empleo tiene que controlar a toda costa la presión que se ejerce sobre los salarios, «y evitar que éstos aumenten mucho más de prisa que la productividad es su aspecto crucial; pero las restricciones en cuanto a los salarios para que sean aceptables exigen que las rentas de los demás grupos no aumenten desproporcionadamente; de otra forma la política de contención se convierte en un instrumento de redistribución de la renta en favor de los beneficios y de las rentas no salariales» (pág. 140). Naturalmente, las restricciones en cuanto a los salarios implican una restricción de la negociación colectiva, puesto que aquéllos forman parte esencial del contenido de ésta. Pero estas restricciones deben no perder de vista, en primer lugar, la apuntada injusticia que derivaría del hecho de que las demás rentas se dejaran sin control; y, en segundo término, que pueden provocar un «mercado negro» de salarios en el sentido de que los efectivamente pagados excedan con mucho de los convenidos colectivamente, supuesto en el cual las medidas restrictivas demuestran su fracaso.

El ensayo de A. R. Weber (*Estabilidad y cambio en la estructura de la negociación colectiva*), que básicamente versa sobre las unidades de contratación, es interesante, como lo es también el de B. Aaron (*Derecho de las relaciones de*

trabajo), pero ninguno de ellos contiene novedad de enfoque notable. Sí, en cambio, el de R. Marshall, *Empleo y formación profesional de las minorías*, que muestra los nuevos planteamientos del problema racial, contemplados desde la perspectiva del trabajo, pues las minorías de que se habla son las de raza negra; esta insistencia y estas crudezas en el planteamiento del problema racial pueden titularse de contemporáneas; hasta hace bien poco los libros sobre problemas laborales en general ignoraban pudorosamente este tema. Los hechos que se destacan como más salientes es la exclusión de los negros de una serie de oficios clásicos, especialmente de los de la construcción, a través del rígido control que los sindicatos ejercen sobre el aprendizaje, al que sólo tienden a admitir personas de raza blanca (sólo 2.190 aprendices negros en oficios de la construcción para todos los Estados Unidos, según el censo de 1960; pág. 98). En otro lugar se señala como el problema del paro sobre quien incide básicamente sobre los negros; mientras que el porcentaje de parados de raza blanca en 1965 era del 4,1 por 100, para los negros era del 8,3 por 100; para los trabajadores entre catorce y diecinueve años, los tantos por ciento respectivos fueron del 12,2 y el pavoroso del 25,3.

Interesante también, pero sin novedad especial, es el trabajo de R. Tilove sobre *Planes de pensiones, sanidad y bienestar*, en donde se destaca el enorme desarrollo de la seguridad social contenida en los convenios colectivos, como mejora de la general en cuanto a la protección de la vejez, y como autónoma en cuanto a la de la enfermedad. El autor muestra su entusiasmo por estos planes, y sus recelos ante el aseguramiento público de la enfermedad, acudiendo a argumentos manidos y clásicos. Téngase en cuenta que en la única regulación federal de aseguramiento de enfermedad existente hasta ahora sobre aseguramiento de personas mayores de sesenta y cinco años, así como el seguro de costes hospitalarios era obligatorio, el de asistencia médica era voluntario y con pagos adicionales: no obstante lo cual el 90 por 100 de los posibles acogidos ha optado por este aseguramiento público, dato bien demostrativo de la insuficiencia del aseguramiento privado, incluido el convenido colectivamente.

J. Stieber, *La contratación colectiva en el sector público*, analiza una vez más las dificultades que para negociar sus condiciones de empleo tiene el funcionario y, en general, el trabajador al servicio de administraciones públicas, ante la prohibición terminante de los paros y residir en las cámaras legislativas, que no son parte en la negociación, los poderes de habilitación de fondos para pagos de salarios.

Se cierra el libro con *Dos vertientes de la contratación colectiva*; en la primera de ellas, de H. Raskin, hay una defensa enérgica, lo que no es frecuente en los autores norteamericanos, del arbitraje forzoso como procedimiento de solución de conflictos laborales (págs. 161 y 166-167). En la segunda, de J. T.

Dunlop, hay una llamada de atención sobre que no debe exigirse de la contratación colectiva más de lo que ésta puede dar; concretamente pretende tener un sistema de convenios colectivos libres, al tiempo que se quiera conseguir una estabilización de precios dentro de una situación de pleno empleo es, sencillamente, perseguir finalidades de buena medida incompatibles entre sí; y la verdad es, se dice con cierta añoranza, que hoy a la comunidad no le importa sacrificar algo de la libertad convencional, y de la libertad correlativa de precios y salarios en aras, por ejemplo, de obtener una situación próxima a la de pleno empleo, estabilizar los precios o proporcionar más trabajos y rentas más altas a los negros (pág. 179). Si estas finalidades se quieren conseguir, se nos dice, sin relegar a la nada la contratación colectiva, hay que empezar por archivar algunas nociones sobre lo que deba ser la democracia sindical; concretamente los jefes sindicales deben ser autorizados para aprobar los convenios colectivos «sin la ratificación de los trabajadores directamente afectados» (pág. 179), pues la tendencia general de éstos será la de pedir aumentos que no pueden ser consentidos si las finalidades mencionadas se quieren obtener, y la de no ratificar los que quedan por debajo de sus expectativas.

Quizá decir, para concluir, que el libro es más ilustrativo sobre la situación actual de la contratación colectiva en Norteamérica, que sobre las perspectivas de ésta en el futuro, respecto de las cuales la visión que se tiene es confusa, en general.

M. ALONSO OLEA