

Recensiones

DEMARNE, Pierre, y FERRAS, Jacques: *Manual del mando intermedio*. Traducción de Juan BAUTISTA ASTIGARRAGA. Ediciones Deusto. Bilbao, 1969; 173 págs.

No hay que concebir a la Empresa —afirma el autor en la introducción— como se hacía antes, es decir, de forma estática, pensando sólo en sus edificaciones, o en sus instalaciones. Por el contrario, es un conjunto humano, dinámico, constituido por hombres que trabajan, es decir, que tratan de armonizar sus capacidades, su voluntad, con el objeto de cumplir tareas generalmente múltiples y complejas. Ahora bien, en este grupo sumamente variado, algunos hombres desempeñan un papel muy importante. Son los jefes, que tienen esencialmente por misión el obtener que en su escalón se realicen correctamente las tareas cuya responsabilidad les incumbe.

En base a este planteamiento a lo largo del texto se examinan las circunstancias en que se desenvuelve el mando medio, así como también sus funciones y cometidos.

En la introducción se consideran, en primer lugar, las funciones del jefe, siguiendo la formulación ya clásica de Fayol, y a continuación se analizan otra serie de funciones complementarias, finalizando con el examen de la responsabilidad del jefe, en especial desde la vertiente de la moral de trabajo. Y así se afirma que el mando debe instruir a sus colaboradores, ayudarles en su promoción profesional y no aplicar más que sanciones merecidas.

En la parte primera, «La organización general de la Empresa», se exponen las distintas funciones ejercidas en el seno de la misma: administrativa, financiera, contable, comercial, técnica, seguridad y social.

A continuación se estudian los principales Servicios encargados de tales funciones: el de estudios; el de preparación del trabajo; el de planificación; el de fabricación; el de control de calidad; el de entretenimiento y el de utillaje.

Más tarde se considera la formación profesional del personal distinguiendo los distintos métodos que suelen emplear: aprendizaje, formación complemen-

taria, especialización y cursos de readaptación. Si bien todos responden a métodos pedagógicos basados en unos mismos principios.

Y se concluye con la referencia a la gestión de *stocks* y a los precios de coste.

En la parte segunda, «La función del encargado», se examina el papel del mando intermedio y su actuación. Como punto de partida se afirma que para orientar sus pensamientos y sus acciones, debe saber cuál es su cometido, por qué debe obrar y cuáles son sus objetivos, por cuanto se presentan múltiples dificultades en el ejercicio de su función, si bien las técnicas sobre mando le ayudarán a resolver sus problemas y a alcanzar sus objetivos. Gracias a estas técnicas podrá practicar el oficio del jefe, de organizador y de conductor de hombres.

En consecuencia, a continuación se analizan los siguientes aspectos en los que se centra fundamentalmente su actuación: el mando frente a sus objetivos; la organización; la colaboración con los demás servicios; la formación del personal; la seguridad y su relación con los ejecutantes y con sus superiores.

Con respecto a estos últimos aspectos se destaca que cualquiera que sea la calidad del mando, sus conocimientos y sus deseos de obrar bien el grupo que manda y del que forma parte tendrá eficacia en la medida en que esté bien unido y de que todo el mundo se dedique a su trabajo. De aquí el que sea preferible obtener una colaboración sincera y total de los subordinados, una participación voluntaria del grupo en el que cada uno aporte sus ideas, sus esfuerzos y su buena voluntad para alcanzar la meta común.

Por otra parte, se pone de relieve cómo todo puesto de mando es una verdadera encrucijada de comunicaciones, de aquí el que comunicándose con facilidad y precisión, el mando aumenta evidentemente su eficacia. Por tanto, es esencial hacerse comprender bien y conseguir que los demás nos entiendan igualmente bien.

El mando debe, además, esforzarse en saber el nivel de entendimiento y de cohesión que reina en su grupo y en obtener la mayor homogeneidad posible.

En la relación con los colegas del mismo nivel es conveniente una actitud conciliadora, la que no excluye la prudencia: ser simpático, ser humano, no es ser débil. Es evidente que los demás respetarán al mando si éste respeta su trabajo, su dignidad profesional y personal y sus hombres.

Por último, en la relación con los superiores, la sencillez se impone. Hay que ser claro, pero mostrar bien lo que se sabe y lo que se ignora.

En conclusión, podemos afirmar, por nuestra parte, que la presente obra constituye un texto elemental útil para los planos inferiores de la jerarquía, pues brinda directrices interesantes de actuación y proporciona una visión general de la estructura de las Empresas.

J. CARRASCO BELINCHÓN

GOVAERTS, France: *Loisirs des femmes et temps libre*. Editions de l'Institut de Sociologie de l'Université libre de Bruxelles. Bruxelles, noviembre 1969; 308 págs.

Durante los últimos años han aparecido numerosos estudios sobre el ocio y el tiempo libre, el empleo de este último y el significado del primero. El interés de la obra de France Govaerts radica fundamentalmente en que se atiene a una comparación de las actividades ociosas del hombre y de la mujer en razón de las diferentes funciones que éstos realizan en su vida cotidiana.

El libro consta de tres partes. En primer lugar, la autora hace un análisis de los datos estadísticos proporcionados por dos encuestas importantes. Por un lado, la *Investigación comparativa internacional sobre los «presupuestos» de tiempo*, dirigida por Alexandre Szalai, dentro del llamado «Projet international Budget Temps», llevado a cabo por el Centro europeo de Coordinación de la Investigación y Documentación sobre Ciencias sociales de Viena. Por otro lado, y en el marco concreto de la sociedad belga, las tablas estadísticas de la encuesta llevada a cabo por el profesor Feldheim y Cl. Javeau para el citado «Projet International».

Naturalmente, y como la mayor parte de las estadísticas, los numerosos datos analizados no constituyen sino aproximaciones que pueden fundamentar con cierto rigor científico las observaciones y conclusiones del libro. Hay que señalar que el estudio del ocio y del tiempo libre se centra en un medio urbano. Aparte este límite, esta parte del estudio resulta particularmente importante dada la amplitud y abundancia de los datos aportados.

La primera parte del estudio de F. Govaerts se inicia, pues, con unas consideraciones de orden metodológico sobre la utilización de los *Budgets Temps* en el campo de la investigación sociológica, para pasar a continuación al análisis de los mismos.

Primeramente, sobre la acumulación de funciones en la mujer (es decir, su función profesional en el mundo del trabajo y las funciones que desarrolla en la vida familiar) y las diversas disponibilidades de tiempo libre en fun-

ción de esa acumulación de funciones, distinguiendo entre hombres activos, mujeres activas y mujeres sin profesión.

El tiempo libre aparece como un fenómeno generalizado en nuestro tiempo. Pero del análisis realizado sobre las encuestas citadas se desprende que la acumulación de funciones antes mencionadas influye de modo determinante sobre la disponibilidad de tiempo libre. Y ello tanto durante los días laborales (en el caso de los estudios citados, del lunes al viernes) como durante el fin de semana. Y de igual modo en los países occidentales como en los países socialistas del Este de Europa.

Efectivamente, las encuestas cubren países de características políticas, económicas y sociales distintas. Así, la influencia de los factores familiares se estudia en dos comunidades pertenecientes a dos países absolutamente diversos por su constitución económica y política: Jackson (U. S. A.) y Maribor (Yugoslavia).

La primera parte del libro termina con un estudio de las relaciones existentes entre el lugar de residencia (tipo de vivienda, *habitat*, distancias recorridas para acudir al trabajo o a los centros de recreo o de vida social); entre el tiempo libre y los trabajos de carácter auxiliar o complementario; la influencia del *status* socio-profesional sobre la disponibilidad de tiempo libre, y, por último, la influencia sobre esta disponibilidad de la edad y del nivel de instrucción.

En la segunda parte de su trabajo, F. Govaerts estudia el empleo que hace la mujer del tiempo libre del que dispone. Para ello, divide las actividades del tiempo libre en doce diferentes sectores: televisión, vida social, lectura, pasatiempos, descanso, conversación, educación, espectáculos, participación, paseo, deportes y radio. El análisis, montado fundamentalmente sobre la encuesta belga, compara la utilización del tiempo libre según la diversa condición de mujeres activas o mujeres sin profesión, pero también se analiza la utilización del tiempo libre por parte de los hombres activos. Por último, la autora considera la importancia de las actividades del tiempo libre según la instrucción, la profesión y la edad.

El ocio se emplea, para resaltar los hallazgos más significativos del estudio, hacia la televisión y la lectura, que denotan la necesidad creciente de información sentido en nuestra civilización, y también por la necesidad humana de emplear gran parte del tiempo libre en contacto con otros seres humanos (familiares, amigos, colegas).

Al mismo tiempo, el ocio viene marcado por un desinterés generalizado hacia la práctica del deporte, la educación permanente y la participación en organizaciones sociales o culturales, lo que responde a la tensión nerviosa

propia de nuestra sociedad y a la falta de preparación para utilizar el tiempo libre en vista de una superación personal.

Por otra parte, se resalta la influencia decisiva de las condiciones económicas sobre la utilización del tiempo libre, reflejo de las desigualdades sociales.

La última parte del libro, balance general del análisis conducido en las páginas anteriores, se interroga sobre la promoción de la mujer en la civilización del trabajo y en la civilización del ocio.

France Govaerts destaca, en sus conclusiones, el conflicto provocado por la doble función realizada por la mujer, en virtud de su intervención en la vida familiar, de un lado, y la necesidad de integrarse en la vida social y cultural a través de su trabajo profesional y de la posibilidad de utilización de su ocio en una tarea de progreso personal, del otro. Considerando, sobre todo, que su progreso personal está íntimamente vinculado con el progreso social, debido al papel primordial que la mujer juega dentro de la vida familiar y la educación de los hijos.

Por consiguiente, el análisis empírico realizado en las dos primeras partes del libro se integra en la última en el cuadro de una teoría sociológica del trabajo, del ocio y de la condición de la mujer.

Hasta ahora hemos hablado indistintamente de tiempo libre. Pero no cabe entender como verdadero ocio todo lo que se considera como tiempo libre. Tiempo libre queda así como tiempo libre de trabajo. El ocio queda como expresión de tiempo liberado de obligaciones y, por consiguiente, como posibilidad para el individuo de realizarse libremente. El libro termina sobre la necesidad de reducir las disparidades entre el hombre y la mujer, a fin de facilitar la participación de ésta en una democrática y verdadera civilización del ocio.

JUAN M. RAMÍREZ MARTÍNEZ

HUTCHINSON, John: *The Anatomy of Corruption in Trade Unions*, reimpre-
sión número 197, de *Industrial Relations*, vol. 8, núm. 2, 1969. University
of California, Institute of Industrial Relations.

«Corrupción» en este contexto debe ser entendida en el sentido amplio de dedicación del poder sindical o de sus fondos económicos, a finalidades distintas de la mejora de las condiciones de vida y trabajo de los afiliados al sindicato. Que fenómenos de corrupción en este sentido se han producido con frecuencia en los sindicatos norteamericanos es un hecho que nadie discute hoy, ni menos un especialista como Hutchinson, aunque sí llame la atención

sobre que los casos en que se ha dado han afectado a una minoría de sindicatos y sobre que, por otro lado, éstos han realizado esfuerzos patentes para liberarse de estos defectos, esfuerzos muy superiores a los de otras muchas organizaciones afectadas por los mismos.

De lo que se trata en este trabajo es de reflexionar sobre los orígenes y las causas de esta corrupción; como primera y predominante se da la del asalto de determinadas entidades sindicales por los *gangsters*, delincuentes profesionales actuando organizadamente, en búsqueda de oportunidades de negocios ilícitos rentables, una vez derogada la ley seca; efectivamente hubo, y sigue habiendo, casos de gangsterismo sindical en determinados sindicatos, concretamente en los de cargadores y estibadores de muelles, trabajadores de la construcción, trabajadores de cafés, bares y establecimientos de diversión y, en general, sindicatos caracterizados por su ámbito local y por operar frente a unidades empresariales pequeñas. Por supuesto el procedimiento fue, y en alguna medida sigue siendo, el clásico: control de las posiciones de mando en el sindicato para hacer pagar a los empresarios «protección» contra las huelgas y, en ocasiones, concertar contratos colectivos no tan beneficiosos para los afiliados como pudieran haberlo sido, obteniendo así el *gangster* una rentabilidad económica de su puesto.

Naturalmente, si el *gangster* profesional pudo operar en este terreno fue debido a otros condicionamientos de tipo más general: la tradición de violencia «rasgo a esperar en toda sociedad nueva, pero que ha mostrado una especial fuerza y duración en los Estados Unidos» (pág. 143); el carácter autocrático de muchos sindicatos como exigencia organizativa de los mismos para operar frente a empresarios contrarios por principio al sindicalismo y no ajenos a su vez a prácticas de violencia y corrupción para conseguir su destrucción; la filosofía misma del «sindicalismo de negocios» sin grandes idealismos, que indirectamente vienen a explicar en alguna medida porqué los casos de corrupción fueron más notorios en los viejos sindicatos AFL que en los que se agruparon en el CIO, que precisamente surgió como reacción contra el elitismo negocial y privilegiado de la AFL, reacio a llevar la sindicación a los trabajadores no cualificados.

Las páginas finales del trabajo se dedican a examinar el esfuerzo realizado por los sindicatos, señaladamente por la nueva confederación AFL-CIO para eliminar o combatir la corrupción: expulsión de sindicatos de su seno, aun a costa de grandes sacrificios (expulsión del sindicato de trabajadores portuarios, después readmitidos; expulsión de sindicatos de camioneros); aprobación del Código de ética sindical.

El ensayo no entra a examinar la legislación federal, tan importante en la

materia, concretamente la Ley Sindical de 1959 y su intervención a fondo en los asuntos y prácticas sindicales, justamente en evitación de prácticas deshonestas y en defensa del sindicato frente a los abusos del sindicato.

M. ALONSO OLEA

JAQUEMIN, Alex, y SCHRANS, Guy: *Le droit économique*. Presses Universitaires de France. París, 1970; 128 págs.

Partiendo del hecho obvio —nada menos que desde el Código de Hamurabi, se nos precisa— de que el sistema económico necesita de una ordenación jurídica, trata este librito de precisar si la tal ordenación reúne los caracteres precisos para constituir una disciplina jurídica autónoma.

Por lo pronto —se nos dice—, habría que distinguir entre un «derecho de la economía» (el *Wirtschaftrecht* del que viene hablando la doctrina alemana desde hace tiempo) como expresión descriptiva que designa un conjunto heterogéneo de reglas jurídicas que se aplican a la actividad económica, del «derecho económico», en donde las tales reglas aparecen homogeneizadas por un principio informador.

En el terreno ya del Derecho económico así concebido caben dos concepciones:

— Una concepción estricta, conforme a la cual el Derecho económico sería «el conjunto de reglas jurídicas que permiten al Estado actuar directamente sobre la economía» (pág. 53); el Derecho económico es en esta concepción un derecho de naturaleza fundamentalmente pública y cogente, a través del cual el Estado ejercita su voluntad de controlar, coordinar o dirigir la actividad económica del país mirando al interés general.

— Una concepción amplia, para describir la cual se toma la formulación de Champaud (*Contribution a la definition du droit économique*, París, Dalloz, 1967, pág. 215): el Derecho económico sería «el derecho de la organización y del desarrollo económicos, se refiera al Estado, a la iniciativa privada o a la actividad concertada de uno y de la otra» (pág. 57). Entonces el Derecho económico aparece como comprendiendo reglas de Derecho público y reglas de Derecho privado, una especie de Derecho mercantil ampliado, próximo al «Derecho de los negocios», con terminología también usada en Francia.

La aceptación relativa de una u otra concepción es examinada en el capítulo IV (págs. 52 a 86) respecto de una serie de países, comprendidos todos los integrantes del Mercado Común europeo, más Gran Bretaña, Estados Unidos y los países socialistas, señalándose respecto de éstos la diferencia de enfoque propia de regímenes en los cuales «la totalidad del poder económico se halla en poder del Estado».

Los autores se muestran escépticos en cuanto a la autonomía del Derecho económico: «Pensamos, en efecto, que el Derecho económico no es una nueva materia jurídica sino un nuevo plano de contemplación de las materias jurídicas tradicionales» (pág. 90) siendo este plano el de contrastar en cada caso y ante cada realidad la eficacia o las implicaciones económicas de las normas jurídicas, especialmente en una serie de «grandes temas», entre los que se encuentran los que se refieren a la empresa, a las relaciones de ésta con los poderes públicos y a la regulación de los precios, cambios y políticas financiera, monetaria, fiscal, de rentas y comercial internacional. En la expresiva y excesivamente dramática frase de Savatier, el Derecho económico sería «una *diagonal fulgurante* que atravesaría todo el Derecho», cualificándolo de forma especial.

Se propone, finalmente, una aproximación «interdisciplinar» al Derecho económico así concebido, que especialmente analice, auxiliado por la ciencia económica, cómo las reglas de derecho en cuanto referidas a la economía tienen peculiaridades importantes que afectan a su elaboración, interpretación y aplicación, a esta última sobre todo, especialmente en cuanto al sistema de responsabilidades y sanciones por incumplimiento.

El libro en su conjunto es interesante, no restándole méritos su abstracción ni la moderación de las conclusiones a las que llega.

M. ALONSO OLEA

KLEINGARTNER, Archie: *Unionization of Engineers and Technicians*. Universidad de California. Instituto de Relaciones Industriales. Los Angeles, 1967 (reprint núm. 176); 10 págs.

Virtualmente todos los libros y estudios superficiales o profundos sobre el sindicalismo norteamericano subrayan el poco éxito de éste en sus intentos de afiliar a los «trabajadores de cuello blanco», especialmente a quienes se hallan en posesión de un título de enseñanza superior.

Este fenómeno es el que se documenta en este breve y muy interesante estudio; el número de ingenieros se calcula en 850.000 y el de técnicos en

650.000 (unos y otros son quienes «están en el centro de la revolución tecnológica [norte]americana», se nos dice, para subrayar su importancia económica y social, pág. 1). De los primeros, aproximadamente 46.000, están incluidos en unidades de contratación colectiva, y de ellos aproximadamente 20.000 son miembros de sindicatos, lo que da el irrisorio porcentaje de sindicación del 2,4 por 100; respecto de los técnicos las cifras correlativas son 49.000 y 26.000 y el porcentaje de sindicación, por lo tanto, el tampoco nada brillante del 3,9 por 100. Aparte de ello incluso la mayoría de estos sindicados lo están en sindicatos de Empresa, y empresariales son en su mayoría las unidades de contratación colectiva en las que se encuentra incluida la reducida minoría que regula sus condiciones de trabajo a través de pactos colectivos.

El trabajo empieza y acaba virtualmente con esta aportación de datos, la documentación de los mismos y la indicación de las fuentes, añadiéndose una serie de clasificaciones según los tipos de sindicatos.

Las indicaciones que se hacen sobre las razones de las bajas cifras de sindicación no son especialmente relevantes, ni apenas se dan. Por lo demás se apunta que si efectivamente se produce en el futuro una sindicación de los técnicos, ésta se producirá «separada de, y quizá en directo conflicto con el movimiento sindical en general», lo que no pasa de ser una opinión proyectiva sin contrastación posible en el presente (pág. 2).

MANUEL ALONSO OLEA

MATUTE BUTRAGUEÑO, Eduardo: *Guía para la calificación y promoción de personal*. Ibérico Europea de Ediciones, S. A. Madrid, 1969; 285 págs.

A lo largo de los apretados capítulos se describen y analizan con rigor, claridad y mesura las técnicas básicas y los problemas principales de este delicado campo —afirma el profesor Pinillos en el prólogo—. Sin alardes innecesarios y hasta inoportunos en un libro que pretende ser una guía para la acción, el autor ha conseguido dar una visión ponderada y muy lúcida de la problemática y de las técnicas que inciden sobre el difícil tema de la evaluación del hombre por el hombre. Pero, además, se pretende otra cosa. Se pretende poner tales técnicas al servicio de una concepción espiritual del hombre. El libro está escrito con ilusión y con la esperanza de que los procedimientos evaluativos que en él se describen no sean desgajables de un auténtico espíritu constructivo de ayuda al semejante.

El texto consta de una introducción, en la que se explica el origen del mismo, de ocho capítulos y de cuatro apéndices.

En el capítulo I, «Conceptos generales» se exponen las ideas introductorias y así se definen a la calificación por el mérito, como la medida sistemática, periódica y hasta donde sea humanamente posible imparcial, de las características personales de cada empleado, con relación al trabajo habitual y respecto a sus posibilidades futuras, en empleos superiores.

La calificación por el mérito debe fomentar una mayor justicia, el perfeccionamiento de las personas y la utilización por parte de la Empresa de las máximas disponibilidades de su personal.

Ahora bien, la calificación por el mérito es un método para obtener opiniones sobre las personas, pero no es un sistema para medir sus aptitudes o su personalidad.

«Los factores de la calificación por el mérito» se estudian en el capítulo II, definiéndolos como aspectos parciales en los que se descompone la conducta general de la persona en el trabajo.

Las características principales que deben reunir los factores: son observables, comunes a todas las personas que se pretende calificar e independientes.

Dentro de cada factor existen los grados, que son los escalones preestablecidos para encasillar en ellos la conducta del sujeto, para diversificar la conducta de éste.

Su número suele ser casi siempre pequeño: tres, cuatro o cinco grados es lo usual, si bien hay quien se inclina por un número par que evite «la tendencia central» en que muchos calificadores incurren. Si se establecen muchos grados es difícil definir y diversificar.

Una vez que se han elegido los factores, y han sido definidos, ponderados y graduados, llega el momento de establecer la tabla para convertir las calificaciones en puntuaciones de una escala numérica.

En el capítulo III se exponen los «Principales sistemas de calificación por el mérito», que se diferencian entre sí por el modo de hacer la valoración misma, no en los principios que la guían, ni casi en su preparación.

El método de ordenación por rangos consiste en ordenar de menor a mayor mérito a los individuos dentro de cada tarea o grupo de tareas.

El método de las comparaciones binarias consiste en líneas generales en *comparar cada individuo con cada uno de los demás del grupo y señalar por parte del calificador cuál es preferido respecto al conjunto de cualidades o bien respecto a factores parciales de estas cualidades.*

Los métodos de clasificación o distribución forzosa consisten en dividir automáticamente el personal calificado en cinco grupos: óptimo, bueno, mediano, bajo y malo.

Los sistemas de escalas: adjetivables, numéricas, gráficas y descriptivas;

son los más populares y los más asequibles, de aquí el que hayan sido los más aplicados.

Los sistemas de listas de comprobación, en los que lo característico es la sustitución de la forma de escalas por una lista de frases descriptivas de la conducta del individuo. Frases que se refieren tanto a aspectos favorables como desfavorables de la tarea.

Y, por último, los sistemas de elección forzosa, en el que las frases descriptivas se agrupan en bloques, ordenados al azar. Bloques que suelen estar formados por cuatro frases, de las que el calificador tiene que elegir la más representativa de la conducta del sujeto y la menos representativa.

De los *calificadores* se ocupa el capítulo IV, y así se comienza afirmando que debe calificar aquella persona, generalmente el superior, que conoce suficientemente al calificado y ha estado en contacto con él para poder calificarle en todos y cada uno de los factores y elementos que se manejan en la calificación.

A continuación se examinan los frecuentes defectos en que se incurre en la calificación, y así como también la problemática del adiestramiento de los calificadores.

Y se finaliza mencionando la trascendencia moral de la calificación.

En el capítulo V, «la comprobación del sistema elegido», se examina, en primer lugar, la comprobación del comportamiento de las calificaciones desde el punto de vista estadístico; en segundo término, se considera la comprobación del comportamiento de los calificadores ante el sistema; en tercer lugar, se destaca la necesidad de comprobar el grado de consistencia o de fiabilidad del sistema, y, en cuarto lugar, se pone de relieve la exigencia de comprobar si realmente las calificaciones obtenidas son válidas.

De «La implantación de estos sistemas» se ocupa el capítulo VI, exponiendo, en primer lugar, los pasos a seguir; a continuación se destaca la trascendencia de que exista acceso de los calificadores y calificados al sistema.

Y, por último, se manifiesta que es preciso que se informe debidamente sobre los resultados.

En el capítulo VII, «Aplicaciones prácticas de estos sistemas», se consideran las posibilidades que brindan para la promoción; para la valoración de puestos de trabajo; para los incentivos monetarios, y para el establecimiento de escalas de sueldos y salarios.

En el capítulo VIII, «El desgaste y la renovación de los sistemas», se estudian los defectos que se suelen originar con la aplicación del sistema, así como también las medidas para corregirlos adecuadamente.

Y, por último, en los cuatro apéndices se comprende el inventario de las capacidades de personas; ejemplos de calificación por el mérito; los índices

del personal, y el análisis y evaluación de los resultados de un Departamento de personal.

En definitiva, Matute Butragueño con esta obra ha realizado una aportación importante a la bibliografía española al brindar un texto completo, claro y profundo sobre el tema. A lo largo de sus páginas enseña y enseña con rigor y sentido práctico.

J. CARRASCO BELINCHÓN

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Pobreza y niveles mínimos de vida* (Memoria del Director General de la 54.^a Conferencia Internacional del Trabajo, Parte 1.^a). Ginebra, 1970; 135 págs.

La razón misma de la creación de la O. I. T., en la forma en que se recogió en la parte XIII del Tratado de Versalles, fue la existencia de condiciones de trabajo «que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos» que generan situaciones de insatisfacción y tensión que ponen en peligro la paz y la seguridad internacional; el preámbulo de su constitución vigente insiste sobre estas consideraciones, y la Declaración de Filadelfia, incorporada a la Constitución como es sabido, fija como la primera de las obligaciones solemnes de la Organización la de «lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida».

Al pleno empleo dedicó el Director General su Memoria a la 53.^a Conferencia, concibiendo además el *Programa Mundial del Empleo* como la aportación básica de la O. I. T. al segundo decenio de las Naciones Unidas para el desarrollo. A la mejora del nivel de vida se dedica ahora esta Memoria a la 54.^a Conferencia. Ambas conjuntamente, las Memorias de los años 1969 y 1970, quieren ser una actualización del que es, según se ha visto, el objetivo básico y la razón misma de ser de la Organización Internacional del Trabajo.

La idea crucial de la Memoria, que viene repitiéndose con insistencia desde hace tiempo en múltiples documentos internacionales, es la de que siendo el desarrollo económico esencial para la mejora del bienestar de los pueblos, el desarrollo económico por sí mismo no basta, sino que se deben incorporar a él y a sus planes ingredientes sociales, en la finalidad del propio desarrollo y en las metas parciales que el mismo debe cubrir. Que el desarrollo, en suma, debe ser el tiempo económico y social.

La Memoria insiste una vez más sobre hechos y perspectivas que hace tiempo vienen también sonando en todos los ámbitos internacionales; así: que una tercera parte de la población del mundo está mal alimentada, y de un 10 a un 15 por 100 de ella subalimentada; que la mortalidad infantil en

los países en vías de desarrollo es veinticinco veces superior a la de los países desarrollados; que los procesos de urbanización y con ellos los cinturones de pobreza de las grandes ciudades continúan creciendo a ritmo acelerado; que la finalidad mínima propuesta por la Organización Mundial de la Salud como obtenible, en el primer decenio de las Naciones Unidas para el desarrollo, de un médico por cada 10.000 personas no se ha conseguido, pese a su modestia, teniendo en cuenta que en los países desarrollados la proporción actual es de un médico por cada 750 personas; que aunque se está realizando un esfuerzo grande mundial de promoción educativa, «se calcula que el número de analfabetos pasará de setecientos millones en 1950 a ochocientos millones en 1970» (página 19), etc.

Tras esta exposición la *Memoria* entra de lleno en su tema propio, a saber: qué es lo que se puede hacer para que desaparezca la pobreza y para que los niveles mínimos de vida se eleven; para su exposición se opera con las dos distinciones que se han convertido en obligadas en todos estos tipos de enfoque de la O. I. T.: países desarrollados y países en vías de desarrollo; acción nacional y acción internacional.

En cuanto a los países desarrollados —aparte del problema técnico primero de definir qué se entiende por pobreza y por dónde pasa la línea de ésta; teniendo en cuenta que aunque la pobreza tenga una base de necesidades fisiológicas últimas, es a la postre un concepto cultural— la actuación debe básicamente consistir en que no aparezcan ni se perpetúen núcleos duros y aislados de población pobre en medio de la prosperidad y del bienestar generales. Por ello no se trata tanto de descubrir nuevas necesidades a las que deba extenderse la acción protectora como de velar porque la cobertura de estas necesidades alcance a todos los grupos de la población; señaladamente se mencionan entre estos, en primer lugar, a la población agrícola no asalariada, al pequeño empresario o trabajador autónomo del campo; a los trabajadores industriales desplazados por los procesos de racionalización y reconversión; a los subnormales —«las personas físicas o mentalmente incapacitadas» (página 103)— y a los ancianos. Y, por supuesto, si en un determinado país se da el caso, la protección a las minorías discriminadas por motivos étnicos o raciales y, mucho más, a las poblaciones aborígenes o tribales, no incorporadas a la civilización contemporánea.

Respecto de los países subdesarrollados, donde por supuesto los problemas adquieren una gravedad mucho mayor, el acento se pone sobre cómo los mecanismos utilizados en los países desarrollados son de escasa o nula utilidad; por ejemplo, una legislación sobre salarios mínimos, de eficacia evidente en un país desarrollado, carece de sentido práctico allá donde quizá las cuatro quintas partes de la población activa no son asalariados sino trabaja-

dores autónomos marginales. Aquí la necesidad básica es la de creación de puestos de trabajo, de aumentar a toda costa los niveles de empleo porque «la creación de empleos es un factor esencial —en realidad el factor fundamental— en la elevación de los niveles de vida» (pág. 3), remitiendo sobre el tema a la *Memoria* del año pasado, cuya línea de discurso era que el desarrollo económico por sí mismo no genera nuevos empleos si no se propone como finalidad directa e inmediata precisamente la de crearlos.

Lo que hace años se anunciaba con timidez, además, ahora aparece descarnadamente: «Toda exposición sobre la política de niveles mínimos de vida sería incompleta sin una referencia a la política demográfica» (pág. 86), por lo que se recomienda a los países que adopten una política demográfica oficial al respecto estableciendo programas nacionales de planificación de la familia —como «lo han hecho ya veintisiete países a mediados de 1969 frente a cinco en 1962» (pág. 86, asimismo)— y se apunta hacia la seguridad social puede contribuir útilmente a la ejecución de la política demográfica, «en particular poniendo al alcance de las personas protegidas los servicios de planificación de la familia» (pág. 109).

De toda esta acción se dice que ha de ser básicamente nacional, competencia de los propios Gobiernos, siendo la acción internacional subsidiaria o de asesoramiento, ilustración y ayuda. Aunque no abiertamente confesado hay un cierto patetismo en la última parte de la *Memoria*, que si no llega a una confesión de la inutilidad virtual de la Organización Internacional del Trabajo ante los grandes problemas de nuestra era queda muy cerca de la misma porque, aun dentro de lo limitado de la acción internacional se reconoce que ésta en gran medida corresponde a otras Organizaciones internacionales más generales o más apropiadas. Obviamente, a la hora de la adopción de compromisos internacionales el tripartismo de la O. I. T. es un defecto más que una virtud, porque los Gobiernos prefieren foros más serenos y, sobre todo, más responsables; cuando no se inclinan decididamente por el sistema de convenios bilaterales.

Aun así el director general elige terrenos de la competencia estricta de la O. I. T. en los que la acción de ésta puede ser eficaz; señalada e insistentemente los trabajadores migrantes (págs. 117-119, 126), respecto de los que se propone una revisión total de los diversos convenios y recomendaciones que les conciernen, «con miras a adoptar normas nuevas o revisadas que respondan a las necesidades actuales y a las que surgen cada día» (pág. 126). Se hacen también referencias a los convenios sobre fijación de salarios mínimos y sobre vacaciones pagadas, que justamente van a ser objeto de discusión en la 54.ª Conferencia. Y se sugieren trabajos adicionales sobre los subsidios familiares y sobre los trabajadores agrícolas.

En conjunto, la *Memoria*, dentro de sus limitaciones, tiene dignidad, o es una digna despedida de David Morse, director general que por última vez la firma. Y sobre todo, la *Memoria* tiene la objetividad y el apartamiento de los sectarismos que tanto entorpecen la labor de la O. I. T. y que es de esperar y desear sigan luciendo en el futuro, cuando menos en documento tan básico como lo es la Memoria anual a la Conferencia de su director general, el cambio en la persona de éste no obstante.

M. ALONSO OLEA

PRASOW, Paul, y PETERS, Edward: *The Semantic Aspects of Collective Bargaining*. Universidad de California. Institute of Industrial Relations. Los Angeles, 1968 (reprint núm. 193); 18 págs.

Un curioso artículo éste dedicado al análisis de los problemas interpretativos del convenio colectivo.

Se comienza por recomendar la interpretación literal o estricta, pero inmediatamente se advierte que ésta no solventa, ni mucho menos, todos los problemas porque —aparte de que existen cláusulas que parecen perfectamente claras para ambas partes no obstante interpretarlas la una en sentido completamente contradictorio de como lo hace la otra— existen pactos verdaderamente ambiguos y de interpretación difícil, tanto más cuanto que muchas veces la ambigüedad si no exactamente querida ha sido cuando menos conocida y tolerada al tiempo de contratar, en las presiones que soportan los negociadores para tratar de obtener un convenio; «es ampliamente conocido —se nos dice— que la mayoría de los convenios abundan en *purposeful ambiguities*» (pág. 297).

En todos estos supuestos hay que acudir a la voluntad de los negociadores o a la «práctica pasada», esto es, a las condiciones acostumbradas de trabajo anteriores al pacto y ver hasta qué punto éste quiso, efectivamente, modificarlas.

Por cierto que al ilustrarse con un ejemplo de la realidad las dificultades de interpretación, el que se trae a colación es el de al ser acostumbrado que unos trabajadores interrumpieran la jornada de trabajo durante media hora para comer y no preverse tal descanso en el convenio si el mismo había de entenderse o no subsistente tras la firma de éste. La solución no importa tanto (en el caso concreto se decidió que se trataba de una condición más beneficiosa adquirida que había de haber sido expresamente negada en el

RECENSIONES

pacto para que se entendiera desaparecida) como el subrayar que hasta en una cuestión tan relativamente nimia la similitud de la problemática laboral traspasa fronteras y ordenamientos. A la postre se trata del conocido pleito del «bocadillo», tan frecuentemente planteado en España ante las Magistraturas de Trabajo y que en más de una ocasión ha llegado ante los Tribunales superiores (ver, por ejemplo, la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 4 de noviembre de 1968).

M. ALONSO OLEA