

## Recensiones

CAMPOY GARCÍA, Carlos: *Formación de dirigentes*. Paraninfo. Madrid, 1971; 112 páginas.

Carlos Campoy García, excelente conocedor de los problemas del liderazgo —nos dice Juan Manuel Moreno en el prólogo— en las estructuras sociales, profesionales y educativas, apoyado en un estilo literario claro y convincente, nos ofrece en este libro una muy lograda concepción del dirigente como hombre de diálogo. situándose así dentro de las actuales tendencias cogestivas y democratizadoras. Juventud y experiencia, dos factores sobre cuyo brazo y reconciliación se ha discutido y dudado mucho, son, según mi personal punto de vista, los principales aliados de los que se ha servido el autor para producir este Manual, cuyo mensaje pertenece, sin discusión alguna, al momento actual de nuestro vivir y nuestro mundo.

El texto se divide en doce capítulos y una presentación; en ésta se afirma que el primer tema de la formación de dirigentes es el de conocer qué es la dirección y penetrar en sus secretos. Conocer sus variantes y sus posibilidades para cada hombre, porque la dirección, hoy es una tarea multifactorial y diversa, ajustada a las necesidades de la multiplicidad de actividades que, cada día en mayor número, sobrevienen en cualquier actividad social o económica.

En el capítulo I, «El dirigente», se afirma que todo hombre puede mandar, dirigir y gobernar. Pero lo que no existen son recetas generales que valgan para todos ni para todo. No hay que esperar, pues, que podamos facilitar conclusiones definitivas de cómo hay que hacerlo. No es posible dar soluciones para cada cosa. Sería imposible hacerlo y los que lo han intentado han fracasado. Aquí lo que se pretende es tratar de lograr una incorporación activa a la tarea de construir su modelo personal.

«A la personalidad del dirigente» se dedica el capítulo II, estimando que ésta configura un valor adaptado a las circunstancias sociales. Está sometido, como todo, a variantes de tipo y espacio. Cada época impone nuevas situaciones y precisa de dirigentes apropiados para dominarlas. No podría ser de otro modo. Nuestra época requiere de nuevos dirigentes. Hombres advertidos de las exigencias actuales, que tienen que hacerse cargo del desarrollo, del cambio social y contar con una capacidad de adaptación a los nuevos objetivos.

«Las características» se examinan en el capítulo III, por cuanto se considera que para señalar las cualidades del dirigente, se han de deslindar tres amplios grupos de características; subjetivas, objetivas y formativas. Las primeras de ellas pertenecen al orden somático que impone un determinado conjunto de elementos anatómicos, funcionales y sensoriales, por lo menos en un grado medio, así como las cualidades motrices y psicomotrices que requiera la función directiva elegida.

El capítulo IV se ocupa de «Las clases de dirigentes», distinguiendo los siguientes tipos: el autocrático irritable; el autocrático benevolente; el apático y el cooperador.

En el capítulo V, «El líder y el liderazgo», se considera que aquél es una de las formas más cualificadas del dirigentismo, en tanto que éste es su función.

El líder es contemplado por el grupo, en virtud de su prestigio. Este es el título fundamental de su preeminencia y de su posición en el mismo. No manda, sugiere; no ordena, indica; no impone, suscita. Todos cuentan con él, como guía del núcleo. Sabe despertar interés en los miembros del grupo, les entusiasma, les organiza, distribuye las funciones y marca el ritmo del grupo. Convince a los demás, no es dictatorial ni introspectivo. Tiene argumentos para ello, le nacen espontáneamente en su relación con los demás.

A «La función de mandar» se dedica el capítulo VI, y así se inicia poniendo de relieve cómo el mando y el hecho de mandar es no sólo necesario sino decisivo para el mantenimiento y progreso de las comunidades. Para todo y para todos, es imprescindible el mando y necesaria e importante la función de mandar o dirigir. Esta función ha definido en ocasiones el destino de pueblos y civilizaciones. De ella han dependido miles de personas en su suerte colectiva e individual. La función del mando como operación directiva de grupos humanos constituye una de las más trascendentales de las que realiza el hombre en sociedad.

En el capítulo VII, «La dirección como trabajo», se advierte cómo el tiempo constituye un factor esencial para la dirección. El tiempo precisa de una ordenación, de un aprovechamiento previamente trazada la línea de su sistemática. El hombre que dirige no puede dejarse sofocar por el desorden y la falta de tiempo para realizar sus tareas, tanto de programación como de organización, como de ejecución, mediante la correcta disposición de los medios, de forma que se obtengan los resultados previstos. El tiempo es un factor importante, que debe ser utilizado inteligentemente.

El capítulo VIII, «La formación del dirigente», destaca cómo ésta debe ser orientada, tanto hacia potenciar el enriquecimiento personal del dirigente como a mejorar las condiciones de la entidad en donde ese dirigente actúa. Hay

que precisar, por tanto, que la formación, según la primera orientación, debe contar con una dimensión técnica y de orden humano, pero en relación con la segunda hay que dotarla de una perspectiva de orden social. En definitiva, estas dos formas de interpretar el tema son inseparables y se complementan.

En el capítulo IX, «Los programas de formación», se efectúa un inventario de dichos programas.

Al estudiar los ciclos, que son las etapas de la formación, se parte de tres momentos: el de iniciación, el de capacitación y el de promoción. Los tres son igualmente importantes. En los tres hay que buscar el tipo de hombre que se necesita y que se quiere. Hay quien afirma que no es suficiente este tipo para alterar la fisonomía cultural y la adhesión de los dirigentes. Hay que reconocer que la formación no es una cuestión de simple temporalidad.

El capítulo X, «Metodología», contempla, en primer término, como formas principales de la metodología de adultos: la enseñanza dogmática, la enseñanza crítica y la enseñanza problemática.

Y, en segundo lugar, se exponen los principios del trabajo docente: de intuición; de actividad; de adaptación, de vitalización o socialización y de permanencia de efecto.

En el capítulo XI, «Los medios y recursos didácticos», se comienza afirmando que la formación de dirigentes exige la utilización de medios especiales. Medios y recursos didácticos que faciliten el proceso de transmisión, asimilación y aceptación del mensaje formativo. Las características psicológicas que para la receptividad de las ideas presenta el mundo dirigente impone una instrumentación idónea de medios y técnicas muy relacionados que posibiliten potenciar aquel proceso y conseguir la eficacia necesaria.

Y, a continuación, se exponen algunos de estos medios: audiovisuales; viajes y visitas; trabajos de grupo; visitas a fábricas, exposiciones y museos, conferencias, etc.

Y, por último, en el capítulo XII, «Otros métodos de formación», se exponen: las dramatizaciones; las mesas redondas; los paneles; el estudio de casos; el *Philips 6/6*; el *role-playing*; el *brainstorming*, y las aplicaciones sociométricas.

En conclusión, la obra comentada tiene el valor de presentar recopilados una serie de aspectos esenciales de la formación, contribuyendo de esta forma a su divulgación.

J. CARRASCO BELINCHÓN

COLLIDA, Ada; DE CARLINI, Lucio; MOSSETTO, Gianfranco, y STEFANELLI, Renzo: *La política del Patronato italiano. Dalla ricostruzione all'autunno caldo*. De Donato Editore. Bari, junio 1972; 206 págs.

Dentro del vigente cuadro institucional italiano viene a ser tarea insustituible la clarificación de las posiciones mantenidas por los distintos sujetos que intervienen en el complejo y mudable panorama laboral y sindical de dicho país. El conocimiento científico de la expresión práctica y estrategia actual del movimiento obrero, y especialmente del sindical, así como la postura del empresariado, constituye un objetivo inevitable ante cualquier intento de aproximación al conocimiento de la realidad social presente en Italia.

En este sentido, el libro que presentamos supone un cualificado intento, desde una perspectiva trabajadora, de análisis causal del papel desempeñado, en los últimos años, por el empresariado italiano en el marco de las grandes asociaciones patronales. Se parte del criterio de que la observación de las manifestaciones asociativas políticas y sindicales del patronato en un sistema neocapitalista como el italiano es tarea que merece ser afrontada científicamente, puesto que de la misma pueden obtenerse claros significados de las nuevas teorizaciones y comportamientos empresariales. El análisis de la estructura y estrategia de tales organizaciones, señala Mossetto en el primer trabajo de la publicación, *Il nuovo padronato*, es, por otra parte, al mismo tiempo, un momento insustituible de la lucha de los Sindicatos de trabajadores.

Todo análisis sobre alguno de los sujetos que comparecen diariamente en la realidad laboral de una comunidad no puede desconocer el marco social en que se efectúa ni, específicamente, la situación de las restantes fuerzas concurrentes en dicho plazo laboral general y, de modo singular, en el planteamiento de los conflictos de trabajo y de la negociación colectiva. Estimamos precisas, en consecuencia, breves connotaciones sobre el panorama actual del *sindicalismo* italiano, que constituye, en cierto modo, el obligado escenario del aspecto de la realidad social que presenta y analiza el libro que comentamos.

El proceso sindical unitario, que cristaliza en el Pacto Federativo suscrito el 24 de julio de 1972 por las tres grandes confederaciones sindicales italianas: CGIL, CISL y UIL (1), ha caracterizado singularmente, desde hace algún

---

(1) CGIL: Confederazione Generale Italiana del Lavoro (70 por 100 comunista y 30 por 100 socialista, aproximadamente), dos millones de miembros; Luciano Lama secretario general. CISL: Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (80 por 100 de-

tiempo, el panorama sindical obrero en Italia. La tendencia unitaria, no exenta de planteamientos polémicos, y la común estrategia sindical de las grandes confederaciones ante los acontecimientos sociales de los últimos años han conferido al movimiento sindical obrero italiano una fuerza sin precedentes en el país, que, como se ha subrayado recientemente, sitúa a dicho sindicalismo a la cabeza de Europa (2).

El panorama sindical en Italia se ha configurado últimamente con perfiles particularmente dinámicos. A partir del otoño de 1967, el movimiento sindical obrero ofrece tres principales caracteres que podemos esquematizar de la forma siguiente (3):

1. Nueva fuerza contractual, que se manifiesta al ser valorados de forma negativa los resultados de la contratación colectiva de 1966, cuyos convenios solían consignar principios de autodisciplina sindical y cláusulas de tregua.

2. Tendencia unitaria, que se manifiesta como auténtica novedad, en su planteamiento y fuerza práctica, en relación con el panorama sindical anterior.

3. Desilusión por los resultados sindicales obtenidos a través de la intervención legislativa de la ley núm. 604, de 15 de julio de 1966, que contiene normas sobre el despido individual (*Norme sui licenziamenti individuali*).

Estos tres factores de la evolución del movimiento sindical, expresados en un constante planteamiento de superación reivindicativa, van a conseguir de forma inmediata importantes resultados, cuyas principales manifestaciones son la adopción de una política de intervención legislativa sobre las relaciones industriales y, específicamente, la promulgación del *Statuto dei lavoratori* (ley número 300, de 20 de mayo de 1970; vid. comentario Freni-Giugni: *Lo*

---

mocristiana y 20 por 100 socialista), millón y medio de miembros; Bruno Storti secretario general. UIL: Unione Italiana del Lavoro (60 por 100 socialdemócrata y 40 por 100 socialista, aproximadamente), medio millón de miembros; Ruggero Ravenna secretario general. (Los datos de la participación socialista en las centrales, novedad en la estructura y composición de las mismas, han sido obtenidos del artículo «Uniti-Sfusi», en *Panorama*, semanario editado por ARNOLDO MONDATORI, Milán, núm. 328, año X, de 3 de agosto de 1972, págs. 24 y 25.)

(2) EDUARDO SUÁREZ: «Italia: La *spinta unitaria*, tema polémico», en «Los Sindicatos del Mercado Común», en el semanario *Actualidad Económica*, Madrid-Barcelona, número 752 de 12 de agosto de 1972, pág. 10.

(3) GIONANNI TARELLO: *Teorie e ideologie nel diritto sindacale*, Edizioni di Comunità, 2.<sup>a</sup> ed., Milán, 1972, págs. 145 y sigs. Vid., en general, sobre el tema.

*statuto dei lavoratori*, Giuffrè, Milán, 1971), así como la consecución de una unidad de acción sindical que se inicia en el otoño de 1969 y que se potencia a continuación.

El planteamiento unitario de la acción sindical es adoptado por las referidas centrales sindicales, en la primavera de 1969, ante la necesidad de contrarrestar el creciente peso de los movimientos operarios de carácter extra-sindical (al margen de los Sindicatos tradicionales), cuya acción aparece coordinada con el denominado «movimiento estudiantil». Desde el final de 1967, y durante todo el año 1968, dichas agitaciones operarias, en cuyo impulso se observan elementos del diverso panorama de la extrema izquierda, al margen de los partidos tradicionales de izquierda (*Potere operaio*, *Lotta continua*, *Avanguardia operaia...*), se manifiestan con la doble característica de una violencia de acción no conocida hasta entonces (acciones «salvajes» en la Pirelli, Olivetti, Fiat, Montedison, etc.) y de una actuación decidida al margen de las organizaciones sindicales existentes.

La acción común de los grupos de la izquierda y del movimiento estudiantil tendía a perturbar la estrategia de los Sindicatos, ya desacreditando la contratación colectiva, sustituyéndola por la lucha continua, ya acreditando formas de acción particularmente insidiosas (huelga salvaje), ya desacreditando, asimismo, al personal sindical tradicional (4).

---

(4) G. TARELLO: *Teorie e ideologie...*, cit., pág. 147. Señala dicho autor (páginas 147-148) que las condiciones para una aceptación de la estrategia de la violencia eran favorables en algunas zonas claves, como Torino (Fiat) y Porto Marghera (industria química), zonas geográficas en las que el incremento de la industrialización había provocado la proletarianización veloz de las masas obreras o se encontraban en situación de gran penuria de medios o sin una sólida tradición de disciplina sindical. En otras zonas, por el contrario, donde existe una clase operaria de vieja tradición sindical (Génova), las condiciones eran menos favorables.

Asimismo, al margen de determinantes socio-urbanísticos, precisa TARELLO (página 148), la actual morfología de muchas organizaciones industriales, especialmente en la gran industria metalmecánica y química, se presenta como motivo favorecedor de la referida estrategia obrera. El proceso de racionalización tecnológica ha producido, en ocasiones, un desmenuzamiento del ciclo de producción en unidades elementales o fases de la elaboración, a las cuales vienen a corresponder colectividades de trabajadores determinadas. La ruptura se produce al surgir una problemática específica ligada al puesto de trabajo (calificación, destajo, ambiente...) y al concurrir el hecho de que el Sindicato tradicional no estaba, efectivamente, preparado sino para los problemas laborales generalizables, al menos, a nivel de tipo de producción (se decía que el Sindicato había estado *fuori della fabbrica*). La invitación a la huelga salvaje sobre los específicos problemas del puesto de trabajo constituía, en boca de los movimientos extrasindicales, el punto de rompimiento y grave elemento de amenaza para la política sindical tradicional.

Las centrales sindicales elaboran, por su parte, una estrategia de reacción, cuya principal manifestación es la formulación de un planteamiento unitario (5) constituido, inicialmente, no sólo por la unidad de acción obrera y sindical sino también por una tendencia hacia una auténtica unidad organizativa sindical. La expresión positiva de la tendencia unitaria plasma, no sin ciertas tensiones contrarias y vacilaciones de última hora (oposición de los metalmeccánicos de las tres centrales) (6), en el documento (*Patto Federativo*) suscrito por las tres grandes confederaciones el día 24 de julio de 1972.

La valoración de las realidades conseguidas, a la luz de las metas perseguidas por el unitario proceso sindical, ha presentado la unificación recogida en el pacto como tema polémico (7), de donde derivan importantes implica-

(5) Señala LUIGI GRANELLI, de la dirección de la democracia cristiana, que «el empuje sindical en el sistema económico italiano es una componente fisiológica del desarrollo productivo, del desenvolvimiento tecnológico y del sostenimiento de la demanda», en «Il confronto sugli obietivi sociali», en *Rinascita*, núm. 29, de 21 de julio de 1972, página 11.

Sobre el tema de la unidad sindical y de la política contractual italiana, subrayando los distintos aspectos polémicos del mismo según las opiniones de los principales sindicalistas del país, vid., «Dibattito sull'unità sindacale e i contratti dopo il 7 maggio», en *Rinascita*, núms. 21 a 31, 1972.

(6) La oposición de los Sindicatos metalmeccánicos, en base a que el pacto que se había elaborado no plasmaba la esperada fusión sindical, se manifestó hasta pocos días antes de la firma del documento, hasta la reunión celebrada en la sede romana de la CISL el 20 de julio de 1971, en que Bruno Trentin, comunista, secretario general de la FIOM, asociación de los metalmeccánicos de la CGIL, que, al parecer, había aceptado la federación tras presiones de su partido, convence a Pierre Carniti, secretario de los metalmeccánicos de la CISL, y a Giorgio Benvenuto, secretario de los metalmeccánicos de la UIL, a conceder su voto afirmativo al pacto federativo.

Habida cuenta de que Benvenuto es socialista desde 1966 y controla el 79 por 100 de los cien mil afiliados a la UILM y de que, asimismo, Carniti, que domina toda la FIM-CISL (240.000 inscritos), ha decidido su paso al PSI a partir de julio de 1972, se ha interpretado por algunos sectores la insistencia de Trentin en promover la aceptación de la federación como una tentativa de impedir que el PCI pierda el control del sector metalmeccánico en favor de los socialistas, que en un posible Sindicato único metalmeccánico, al margen de la federación, habría tenido una mayoría del 55 por 100, control de un organismo muy potente y, por primera vez, de un peso no indiferente en el movimiento sindical italiano («Uniti-Sfusi», en *Panorama*, cit., pág. 24).

(7) Vid. «Cosa pensiamo del patto federativo», mesa redonda con Lama, Ravenna, Storti y Trentin, en *Rinascita*, núms. 30 y 31, de 28 de julio y 4 de agosto de 1972, respectivamente. Una primera crítica, a la luz del planteamiento unitario sindical, se dirige al documento señalando que el Pacto Federativo no ha conseguido la unidad proyectada (reunión de Firenze III en noviembre de 1971); así, Bruno Storti, secretario de la CISL, señala que «unidad y federación no son la misma cosa (habiéndose hablado más de unidad que de unificación)», ya que «... la federación da la idea de un mante-

ciones prácticas de cara al futuro de la real y efectiva unidad sindical; polémica por encima de cuyo planteamiento debe resaltar, estimamos, el hecho crucial, sin precedentes en el panorama italiano desde la desmembración sindical, de la expresa formulación de una determinada, por endeble que sea, unificación sindical.

La estrategia patronal, ante las perspectivas unitarias que dominan el campo sindical obrerista, de cara específicamente a la negociación colectiva, ha experimentado una general mutación a partir de 1969. El libro que presentamos parte precisamente de dicha mutación, subrayando que «el patronato italiano ha cambiado no sólo en sus relaciones con el cuadro institucional, con las fuerzas sociales organizadas y sus expresiones políticas, sino también la representación ideológica de su papel en la sociedad».

La publicación presentada intenta el estudio de la evolución de las grandes organizaciones sindicales del patronato privado y público italiano (Confindustrial, Intersind y Confagricoltura), así como la caracterización general del empresariado, poniendo de manifiesto su papel actual en la realidad política y social de Italia. Consta el volumen de una serie de ensayos, algunos de los cuales ya habían visto la luz en los *Quaderni di Rassegna Sindacale*, cuyos logros y aportaciones son de índole diversa, pero respondiendo genéricamente al tema de la política del empresariado italiano con arreglo a una visión histórica o evolutiva.

---

nimiento del estado de hecho, que no es, naturalmente, sólo negativo, sino que mantiene la diferencia entre las tres organizaciones y las premisas por las que se repiten las experiencias no positivas del pasado» (*Cosa pensiamo...*, cit., núm. 30, pág. 3). Sin desconocer la certeza de dicha limitación se valora, no obstante, el importante papel que puede desempeñar el pacto federativo, subrayando que la esencia del problema se encuentra en la fuerza unitaria del movimiento sindical («proceso de renovación del Sindicato, de construcción de nuevas estructuras organizativas y de nuevas relaciones democráticas»), ya que, en caso contrario, sólo queda el riesgo de la disgregación con ruptura de los logros unitarios. Bruno Trentín, después de señalar que el pacto es un precio que ha sido pagado a la tensión antiunitaria, ya que la proyectada unidad no ha sido lograda, subraya que, no obstante, significa «el mantenimiento y la reafirmación de alguna conquista del proceso unitario de estos años y por esto puede constituir ahora un cuadro de referencia para la batalla por la unidad» (*Cosa pensiamo...*, número 30, pág. 4). Se trata, en definitiva, de un dato político nuevo que constituye un puente hacia la unidad (LUCIANO LAMA: «El pacto tiene carácter dinámico, no estático», en *Cosa pensiamo...*, núm. 30, págs. 5 y 6). Críticas particulares sobre el pacto se dirigen hacia el problema de la democracia en el seno de la federación, así como sobre la existencia de un cierto verticismo en las relaciones con el movimiento de la base. Se subrayan, no obstante, los datos positivos específicos: la garantía formal de la unidad de acción sindical, el reconocimiento de los consejos de fábrica como estructura de base del Sindicato... (vid. RUGGERO RAVENNA: «Cosa pensiamo...», en *Rinascita*, número 30, pág. 4).



A modo de introducción, Gianfranco Mossetto aborda el tema de la caracterización de conjunto del actual empresariado italiano en un trabajo que lleva por título *Il nuovo padronato* (págs. 7 a 51). Lucio de Carlini escribe el segundo ensayo, *La Confindustria*, en donde aborda la historia de la Confindustria o historia del empresariado industrial italiano (págs. 53 a 82). *L'Intersind*, trabajo realizado por Ada Collida en tercer lugar del volumen, constituye el análisis de la trayectoria de dicha asociación patronal de carácter sindical (págs. 83 a 127). Gianfranco Mossetto vuelve sobre la caracterización del patronato italiano, referida específicamente sobre la pequeña Empresa, en el ensayo *La piccola impresa: un'occasione per la classe operaia* (págs. 129 a 161). Por último, *La Confagricoltura*, de Renzo Stefanelli, sobre la evolución y papel actual de dicha coligación empresarial, constituye la última aportación de la publicación que comentamos.

La nota que, según Mossetto (*Il nuovo padronato*), caracteriza al empresario italiano es la mutabilidad de su estrategia ante la sociedad. De ahí que cualquier enfoque del cuadro de las organizaciones patronales haya de partir del análisis, desde un punto de vista general, del «modo de manifestarse» del grupo patronal en el sistema social y político. Siguiendo dicho planteamiento metodológico, el autor estima que en el momento presente la estrategia prevalente del empresario italiano consiste en proporcionar a la opinión pública una imagen diferenciada del «empresario», sea agrícola o industrial, respecto de aquella «histórica» del «patrón». Utilizando el fenómeno de la separación de la propiedad del capital del control de la Empresa, continúa el autor, se tiende a distinguir el capitalista del empresario, ligando al primero el dato de la alienación de la plusvalía y apuntando al segundo como factor de dinamismo social. La «nueva estrategia» del empresariado italiano, señala Mossetto precisando su significado, está constituida por el «conjunto de los nuevos modelos programáticos de comportamiento a medio y largo plazo que el empresario se dispone a adoptar hoy, o ha adoptado recientemente, de frente a la mutación de la realidad socioeconómica en que opera para favorecer un más íntimo vínculo de interdependencia con la sociedad y afrontar con éxito el desafío en el que está inmerso, que no se plantea solamente de cara al mercado, como tradicionalmente, sino a la sociedad misma».

El ensayo analiza, seguidamente, los orígenes lógico e histórico de la denominada «nueva estrategia», exponiendo las concreciones prácticas más significativas de la misma, ya dentro del panorama del sistema político en general, ya en el de la opinión pública en particular o en el medio laboral y sindical.

La Confederación general de la industria italiana (*La Confindustria*) nace formalmente el 10 de diciembre de 1945 bajo la presidencia del armador

genovés Angelo Costa, adquiriendo con rapidez gran importancia (a fines de 1945 la Confindustria es ya una gran organización empresarial que cuenta con 70.000 asociados). De Carlini examina de forma amplia el papel general desempeñado por esta coligación empresarial en los ámbitos político y laboral en las diferentes etapas de su evolución (8). Son analizadas las líneas generales de actuación de la Confindustria, así como las conexiones de la misma con el desarrollo económico, poniéndose especial interés en la consideración de la política de la asociación en el plano sindical, con referencia específica a alguno de los grandes temas del sindicalismo (movimiento contractual, estatuto de los derechos de los trabajadores...).

El artículo concluye con una exposición de la situación actual, con breves indicaciones sobre la proyección de futuro inmediato por la que atraviesa la Confindustria. La radicalización política a partir de 1970, los éxitos de la lucha contractual de los trabajadores y la unidad y revitalización del movimiento sindical, así como los arreglos políticos generales siguientes al resultado de las elecciones del 7 de mayo de 1972, han determinado la adopción de nuevo planteamiento de la acción laboral de la Confindustria, que responde a las nuevas exigencias del marco social del país.

Desde la perspectiva que hemos trazado al comenzar la presente exposición, con indicación de los rasgos más salientes del vigente panorama laboral y sindical italiano, las últimas páginas del artículo que comentamos constituyen, estimamos, el análisis de más valor para determinar la posición actual del empresariado italiano o, al menos, del sector más prominente y conflictivo del mismo. Señala De Carlini que, en el momento presente, en el seno de la Confindustria la política de acción se manifiesta en dos líneas diferenciadas (polarización que, no obstante, no es todavía visible en el plano externo),

---

(8) Hasta 1951, etapa que el autor denomina de reconstrucción industrial, se distinguen diferentes períodos: a) La *política confindustriale*, tras la fijación de una sólida base de defensa, se orienta activamente hacia dos cuestiones, los consejos de gestión y la libertad para el despido, buscando la máxima posibilidad de maniobra dentro de la reconversión capitalista. b) Período aureo de la Confindustria (1949 a 1951), donde mantiene relaciones directas con la democracia cristiana y con medios gubernamentales (amistad Costa-De Gasperi), desarrollándose una política fuertemente proteccionista ligada a la *industria pesada* (Falck), a la *eléctrica-financiera* (Edison), a la *automovilística* (Fiat, Pirelli), además de a los tradicionales y atrasados sectores del azúcar y del cemento. A partir de 1951, primero con la liberalización comercial en el seno de la entonces OEEC, después con la parcial convertibilidad monetaria en el seno de la Unión Europea de Pagos, por último con las diversas fases de actuación del Mercado Común, la economía italiana se proyecta hacia el exterior, preocupándose de la Confindustria, desde entonces y prácticamente hasta el momento presente con diversas acentuaciones, de poder gestionar con garantías económicas este proceso.

como son los *integralisti* (integristas o conservadores) y los *dialogatori* (aperturistas o dialogantes), siendo así que la mayoría de la gran asociación empresarial aparece hoy día en la línea de los segundos de la mano de Lombardi. Fruto de esta tendencia puede considerarse el denominado *diálogo confindustriale*, tentativa de auténtica negociación política y sindical, habida cuenta de la mutación de las circunstancias en el campo obrerista, que plasma en el famoso *documento di lavoro*, presentado por la Confindustria a las Confederaciones sindicales (CGIL, CISL y UIL) el 14 de enero de 1972. Son analizados dichos temas, concluyendo el trabajo con la consideración de la respuesta negativa de las confederaciones obreras (marzo de 1972) en base a una excesiva generalización y abstracción de la postura patronal contenida en el documento.

La Intersind es una asociación sindical de las Empresas con mayoritaria participación pública, tales como el IRI, EFIM-BREDA, ESPI y otros importantes entes. Las dos notas que, en la actualidad, caracterizan dicha coligación empresarial radican en que se trata exclusivamente de una asociación sindical (la separación de las Empresas públicas de la Confindustria se ha limitado a los solos aspectos sindicales) y en que la participación pública mayoritaria define a las instituciones integrantes de la asociación.

El primer tema importante en el estudio de esta asociación empresarial, con el que comienza precisamente Ada Collidà el ensayo *L'Intersind*, es el análisis de las razones que motivaron la separación o alejamiento (*il distacco*) de la participación estatal de la Confindustria (9). Collidà aborda ampliamente la consideración de *il distacco*, pasando revista a las motivaciones del mismo (adopción de nuevo criterio de potenciamiento y desarrollo de cara al crecimiento industrial del país, petición de los medios sindicales obreros, especialmente de la CISL, de una propia línea sindical para los entes públicos...), así como a las manifestaciones históricas de dicha separación (acción de la CISL y de ciertos sectores de la DC, proyecto de ley Segni —junio de 1955—, enmienda Pastore, ley de 20 de diciembre de 1956...). Se estudian, seguidamente, los caracteres de la programación económica de salarios y productividad de la asociación, así como el papel desempeñado por la participación estatal.

Durante los últimos años, la dirección unitaria de la política sindical de las Empresas de participación pública se ha transferido de la sede tradicional de la misma (IRI) al Ministerio de Trabajo. Como expresión de la misma, el

---

(9) Vid., en general, sobre el tema: *Il distacco delle aziende a prevalente partecipazione statale delle organizzazioni degli altri datori di lavoro*, Confindustria, Roma, 1958-59.

autor examina, por último, las líneas de la política de trabajo y sindical expuestas en la *Relazione programmatica 1972* del Ministerio, publicada en el segundo semestre de 1971, cuya parte primera aborda los temas del *salario sociale* para los trabajadores despedidos por reconversión de Empresas, política de movilidad interprofesional e intersectorial de los trabajadores, adaptación de la nueva tecnología a las características de la oferta de trabajo, etc. En la segunda parte del documento, específicamente en la *Relazione IRI*, se aborda el tema de las cuestiones sindicales (10).

El trabajo, no obstante, no considera la orientación de la política sindical de la asociación de cara al proceso unitario de las centrales obreras, olvidando el interesante momento presente del panorama laboral del país.

Al plantear el tema de la evolución de las organizaciones patronales italianas, desde el final de la última guerra hasta nuestros días, es preciso distinguir, en cuanto al diferente papel desempeñado en su devenir político y organizativo, entre las grandes y las medias o pequeñas Empresas. Gianfranco Mossetto inicia el estudio de *La piccola impresa: un'occasione per la classe operaia* con dicho planteamiento, situándose ante un importante fenómeno de la realidad empresarial dentro del análisis global que intenta el libro en su conjunto.

Tras importantes precisiones en torno al concepto de pequeña Empresa (se acoge un criterio normativo de distinción), así como sobre los principales determinantes en la actuación de dichas entidades, el mercado (de concurrencia imperfecta en el que el precio es un dato para el empresario y no una variable) y la propia estructura de la Empresa, se analiza el papel específico que dichas instituciones patronales representan en el frente general del empresariado. La tesis mantenida en el trabajo radica en la proposición de que el pequeño y mediano empresario representan una posición de potencial contraposición con la del gran empresario. Desde el punto de vista exclusivamente económico, la afirmación se concreta en la problemática organizativa y financiera, no sólo diferente de la gran Empresa, sino incluso contrapuesta a la misma. La diferente posición, señala el autor, asume un específico significado bajo un perfil sociológico al descubrir una potencial condición anómala en el pequeño e, incluso, en el medio empresario, derivada de la distinción entre propiedad del capital y detentación efectiva del poder de decisión en materia de producción y distribución del beneficio a nivel general. El conflicto social se plantea, de hecho, en la lucha progresiva para la adquisición del poder de decisión en los sectores en que operan la pequeña

---

(10) Vid., ROMAGNOLI: «La politica sindacale dell'industria di stato», en *Milino*, número 209, 1970, págs. 410 y sigs.

y mediana Empresa. La nota anómala del pequeño empresariado no determina propiamente una *proletarizzazione dei piccoli imprenditori*, sino en el muy amplio sentido o, señala Mosseto, de que están perdiendo el poder de decisión sobre el capital, ya que todavía conservan la propiedad, mientras que los trabajadores carecen de ésta y del poder de decisión.

El último trabajo del libro, «La Confagricoltura», de Renzo Stefanelli, se dedica al estudio de la tercera de las grandes asociaciones empresariales italianas, la confederación patronal agraria, concluyendo en análisis del panorama asociativo patronal en Italia. Se pasan revista a los principales acontecimientos surgidos en el sector primario de la economía italiana de los últimos años en los que ha intervenido decididamente la Confagricoltura, dedicándose especial interés a la política agraria del país, así como al papel desempeñado por dicha asociación patronal en relación con dicha política (posición decididamente retardataria, cuya última manifestación analizada es la intervención de la Confagricoltura en la primavera de 1972 que impidió al Gobierno italiano sostener en la negociación sobre el futuro del Mercado Común agrícola europeo una posición al tiempo «italiana» y de «renovación estructural»). El análisis efectuado concluye con breves consideraciones sobre las perspectivas de la política de la Confagricoltura en relación con la actual coyuntura del sector agrario italiano.

Para concluir nuestra exposición permítasenos dos breves consideraciones: La primera destinada a poner de manifiesto que el objetivo que nos ha movido en páginas anteriores, más que la presentación a título exclusivo de un índice argumental de los diversos ensayos del libro o la mera enumeración de la temática planteada, ha sido, a la par que este último, la incardinación de la publicación en el momento preciso de la realidad laboral y sindical italiana en que surge. La segunda consideración, que versa específicamente sobre el libro en su conjunto, debe subrayar que, con independencia de la certeza o no en el tratamiento de los temas abordados por los respectivos autores o de la mayor o menor agudeza de las tesis sostenidas, que no en todos los supuestos ha sido idéntica, la publicación cumple la finalidad de constituir una nueva aportación al conocimiento científico de la realidad laboral italiana, dedicada en este caso al empresariado y sus asociaciones, habida cuenta de que el interés del panorama sindical en Italia así lo requiere y de que, a su vez, las publicaciones sobre el tema no han proliferado en los últimos años (11).

M. CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ

---

(11) La insuficiente atención por la reconstrucción de una historia documentada del movimiento sindical italiano y de las organizaciones de trabajadores y de empresarios

FIGUEROLA ESQUIUS, José: *La formación del capital humano*. Confederación Española de Cajas de Ahorros. Madrid, 1971; 108 págs.

Los capítulos de *La formación del capital humano* —afirma Félix Huerta Herrero— buscan ayudar a un mejor hacer del empresario, pero no un mejor hacer social, sobre un razonamiento teórico, sino un mejor hacer operativo total, de maximización del hacer de la Empresa, en el que la maximización del beneficio económico incluye siempre, si queremos que sea sostenido, una coincidencia con la justicia de lo que es adecuado y conveniente al hombre con su dignidad de persona. El mejor hacer social es una consecuencia.

Es evidente —advierte el autor en la presentación— que la defensa de la conveniencia —de la necesidad— de esta formación puede residir tanto en razones nacidas de la consideración de la justicia como en reflexiones que tengan su raíz en la eficacia de la acción de la Empresa. Mi opinión es que cuando la formación de los hombres se estudia a la luz de la eficacia de la acción aparece claramente configurada la estrategia que debe seguirse para llevar a buen término aquella formación.

El texto se divide en cinco capítulos, precedidos de la Presentación.

En el capítulo I, «La formación del "capital humano"», se comienza afirmando que conviene que los altos directivos de las Empresas lleguen al pleno convencimiento de que su *activo* más importante son sus empleados y que todo lo que lleve a mejorar ese «capital» es el modo más eficaz de hacer crecer su institución.

La formación de los hombres es una tarea ardua y compleja; no puede hacerse de cualquier modo ni sin la aportación de recursos valiosos y específicos. Tiene, por otra parte, un carácter de permanente necesidad. Es, por consiguiente, necesario pensar en términos de un «proceso estructurado de formación»: un modo permanente, sistemático y relacionado con los restantes aspectos de la Empresa, emprendido con el ánimo de formar a sus hombres.

El capítulo II, «Contenido del proceso de formación», distingue como ámbitos principales a los que en principio puede referirse la formación: conocimiento de la propia Empresa —objetivos, políticas, métodos, características, circunstancias, etc.—; conocimiento profesional, por cuanto es a través de esta dimensión como el hombre se relaciona realmente con la Empresa; y formación humana, en la que pueden diferenciarse dos campos: cultural y

---

se ha puesto de manifiesto, entre otros puntos, en «Lacune e limiti della storiografia sul movimento sindacale italiano», mesa redonda en *Quaderni di Rassegna Sindacale*, número 27, 1970.

ético, que persiguen facilitar a los hombres de la Empresa un acceso lo más amplio y fácil posible a los valores de la cultura y a los valores éticos.

En el capítulo III, «Estrategia de la formación sistemática», se advierte cómo un proceso de formación, para poder ser eficaz, ha de guiarse hacia objetivos específicos, identificar fases concretas y condiciones más idóneas para su desarrollo. Los caracteres de este proceso de formación y su estructuración interna han de nacer de la consideración de lo que son las Empresas y del medio en que se desarrolla su actividad.

Hay que tener en cuenta, por un lado, las características propias de la institución, que deben servir de guía para encauzar adecuadamente el tipo de enseñanzas más idóneo para cada grupo de personas. Por otro lado, es preciso conocer las capacidades individuales de las diferentes personas y experimentar el modo más eficaz de lograr su formación.

El capítulo IV, «Bases científicas del proceso de formación», destaca, como aspectos a tener en cuenta en la determinación de la actividad concreta de formación: experiencia profesional, responsabilidad específica que ostentan y naturaleza de la materia objeto de su actividad de los afectados por aquélla; metodología a emplear, circunstancias ambientales o institucionales y motivación de perfeccionamiento para mantener un continuo proceso de formación.

En el capítulo final, «Criterios para la estructuración del proceso de formación», se comienza considerando las necesidades a tener en cuenta al juzgar la naturaleza de los órganos de formación: conveniencia de uso de instituciones externas a la Empresa; especialización de las instituciones de formación; economía de recursos; formación *in situ* y la no duplicación de actividades.

Y a continuación se contempla el doble papel de la Empresa, y así se estima que ésta juega un papel muy diverso en el proceso de formación: tiene una participación primaria, en cuanto a la aportación de los recursos materiales; ha de jugar un papel sustancial en cuanto a la aportación de algunos hombres capaces de desempeñar un papel activo en las tareas de enseñanza y de formación; ha de ayudar a que el mayor número posible de sus empleados emprenda de modo decidido y eficaz el camino de su formación; es una institución orgánica que forma parte del proceso y que, como tal, colabora profundamente y participa intensamente en la tarea de formación.

En conclusión, se puede afirmar que la obra reseñada es, fundamentalmente, un alegato en pro de la acción formativa, que puede contribuir a la urgente necesidad de la toma de conciencia de los directivos de Empresa, de lo indispensable que es tal acción, no sólo para el desarrollo de las Empresas sino también, incluso, para su supervivencia.

J. CARRASCO BELINCHÓN

GARCÍA ABELLÁN, J.: *Derecho sindical español*. S. I. P. S., 1972; 373 páginas.

Con la aprobación de la ley de 17 de febrero de 1971 el tema sindical cobra de nuevo actualidad bibliográfica. A los comentarios surgidos en torno a ella y las monografías sobre aspectos parciales o innovadores de la misma (recientemente, I Albiol: *La representación sindical en España*, y Montero de Cozar: *Los Tribunales sindicales de amparo y la vía contencioso sindical*), se suma ahora el tratamiento global que la citada ley recibe en el libro que comentamos. Se trata de un análisis general del Ordenamiento Sindical que, limitado al ámbito de síntesis jurídico-positiva (conjugando la ley de 1971 con la variedad de textos incidentes en la materia), describe las estructuras sindicales con arreglo a un detallado esquema de sistematización.

*Derecho sindical español* está dividido en tres partes que responden al esquema básico del libro, cada una en capítulos, y, éstos, en sus correspondientes secciones. En la primera se analizan los «Fundamentos de la Organización sindical española». Comienza haciendo algunas consideraciones históricas en torno a la configuración del actual sindicalismo español, su inserción en los textos constitucionales y la normativa básica en la materia. De esta forma, en el capítulo I, dedicado a la introducción, aparecen las fuentes del Derecho sindical, lo que, si bien cronológicamente parecía oportuno dentro de la línea de desarrollo histórico, merma, por otra parte, una ordenada sistemática de exposición al sustraer su tratamiento, más propio del capítulo II, dedicado a «La Organización sindical en el Ordenamiento jurídico». Lo que ocurre es que, en realidad, este segundo da cabida más a la organización sindical en el «ordenamiento (o en el contexto) político» (las dos primeras secciones tratan de «Los Sindicatos y el orden jurídico público» y «Los Sindicatos y el Movimiento») que al estrictamente «jurídico». Ello aunque la Sección 3.<sup>a</sup> de este capítulo se dedique a las innovaciones que introdujo en el sistema constitucional sindical la L. O. E., lo que, en todo caso, supone una interrupción en la línea cronológica de exposición de fuentes antes iniciada.

Dos capítulos más componen esta primera parte: «La Organización sindical», analizada como institución, y en su régimen compositivo y funciones, y la «Sindicación y efectos». De este último quizá lo más destacado haya sido la inclusión del «derecho de reunión» que es más garantía o instrumento de la actividad sindical que un efecto específico de la sindicación.

La segunda parte se dedica a la exposición de la estructura orgánica sindical («Estructura sindical»). Se analizan, en primer lugar, las organizaciones profesionales de representación y defensa; para ello, el autor utiliza el criterio



guía de la sindicación de intereses que, delimitados en su ámbito, van a constituir las distintas entidades (Sección Sindical de Empresa, Agrupaciones, Uniones y Asociaciones Sindicales). A continuación se examinan las «Entidades específicas de finalidad varia» (Colegios profesionales sin representación orgánica en las Cortes, a tenor del art. 49, L. S.), los «Organos colegiados de representación y defensa» (Consejo Nacional de Trabajadores y Técnicos y Consejo Nacional de Empresarios), los «Organos sindicales de composición y coordinación —se define aquí el Sindicato como «Corporaciones unitarias, instrumentales y representativas con fines públicos o comunitarios» (pág. 198), los «Organos colegiados de representación conjunta» (Consejos Provinciales Sindicales, Congreso Sindical y Comité Ejecutivo Sindical), y, por último, la figura del ministro de Relaciones sindicales, en su justificación afirma el autor: «Ni puede haber una fórmula única de inserción del Sindicato en el orden constitucional ni existe incombustible fundamento de una teoría política que impida la construcción de un mecanismo institucionalizado de conexión entre la acción sindical y la acción pública de gobierno» (pág. 242). Así, pues, se utilizan conceptos sobre cuya elaboración existiendo cierta unanimidad doctrinal y siendo frecuentemente utilizados por la propia ley la integración que en ésta reciben, adquiere un contenido de significación bien distinta a la primera. Tal es el caso de «la acción sindical en la Empresa», cuya configuración doctrinal queda muy distante de la representación orgánica que la ley articula; o la calificación de los «intereses profesionales» a los que el autor, advirtiendo previamente de su conceptualización tradicional, reconoce el significado de «intereses peculiares de la Empresa», que en el sistema sindical español contienen.

En cuanto al sistema de exposición esta segunda parte está presidida por la idea de partir de la sindicación de intereses, para mostrar, por su agrupación, los órganos ante los que, jerárquicamente, éstos se componen.

Finalmente, la tercera parte recoge el «Régimen jurídico de la acción sindical». Se incluyen en este epígrafe una serie de capítulos que hacen referencia tanto a la acción sindical de «defensa de intereses profesionales», «asistencial y de promoción» (obras sindicales) y al régimen jurídico de «actos y acuerdos sindicales», como el control jurisdiccional de estos («Procedimiento en materia sindical»). Dos capítulos más la integran: el referente a los «Recursos económicos sindicales», que queda bastante fuera del régimen de la acción sindical (su carácter instrumental no justifica plenamente la inclusión en el epígrafe «acción sindical»), y el de la actuación de la representatividad, que, en todo caso, debiera presidir esta parte y antes del que trata de la «Acción de defensa de intereses profesionales».

Como se ha dicho al principio, el libro es una síntesis de la normativa

básica española, vigente en materia sindical. No pasa de ser una exposición sistemática, aunque con un método que, en ocasiones, resulta confuso. Por otra parte, el enfoque que recibe al dejar muy reducidos los elementos críticos y doctrinales, resta amenidad a su lectura perdiendo claridad expositiva por el excesivo detallismo de sus epígrafes en cuanto impide una cierta continuidad de redacción.

El libro, que ha obtenido el premio «24 de abril» de los Servicios Jurídicos de la Organización Sindical, y ha sido prologado por Eugenio Mazón Verdejo, director de la Asesoría Jurídica de la Organización Sindical, representa el primer intento de compendiar el nuevo ordenamiento sindical encontrando un antecedente en la *Introducción al Derecho sindical*, del mismo autor. Esto, por sí mismo, y en cuanto supone una aportación al estudio de la materia, ya constituye motivo de elogio. De todas formas cronológicamente, el texto aparece en cierta medida algo prematuro. Quizá hubiera sido más oportuno esperar a un más completo desarrollo de la ley, lo que, aportando mayor contextura a la validez de su análisis, hubiera evitado, por otra parte, renunciar a comentarios de disposiciones de las que sólo existe referencia en notas al texto, justificadas por su reciente aparición.

FRANCISCO J. PRADOS DE REYES

GARCÍN, William: *Cogestión y participación en las Empresas de los países del Mercado Común. Legislación y estudios comparados*. Ed. ICE. Madrid, 1970; 798 págs.

La ley, de 21 de mayo de 1951, de Codecisión de los Trabajadores en los Consejos de Vigilancia y en las Direcciones de las Empresas Siderúrgicas y Mineras (*Mitbestimmungsgesetz*), con sus disposiciones concordantes y complementarias, introduce en la República Federal Alemana, a petición de los trabajadores, un sistema de participación original realmente modélico en Europa. Consejo de Empresa: Con la función de participar los trabajadores en la Empresa. Asamblea General: Con funciones netamente fiscalizadoras y de control sobre el Consejo de Empresa. Comisión Económica: Con facultades consultivas y de fiscalización económica. Director de la Empresa: Con funciones de ejecución y responsabilidad del máximo rango. Director Laboral (*Vorstand*), coadyuvante con la dirección de la Empresa en las tareas propias de ésta.

En la parte II, además del texto de la referida ley, de 21 de mayo de 1951, se contiene, íntegro o extractado, el de las disposiciones:

- Ley, de 11 de octubre de 1952. Constitucional del Establecimiento (*Betriebsverfassungsgesetz*).
- Ley, de 27 de agosto de 1956. Complementaria de la ley sobre Codecisión.
- Decreto, de 18 de marzo de 1953, sobre aplicación del Régimen Electoral de la ley Constitucional del Establecimiento (*Wahlordnung*).
- Ley, de 3 de septiembre de 1953, sobre Tribunales de Trabajo.
- Ley, de 6 de septiembre de 1965, sobre Sociedades por Acciones (*Aktiengesetz*).
- Ley, de 21 de julio de 1960, sobre Transferencia de participación de la sociedad de responsabilidad limitada al sector privado.

Bélgica aporta, en opinión de Garcín, pragmatismo y liberalismo. Por primera vez la cogestión en la Empresa no es una realización aislada, sino que se inserta en el conjunto de una serie de realizaciones profesionales y nacionales. El proyecto de participación en el incremento del capital constituye el ejemplo de un estudio económico y social objetivo y previo a toda discusión de un importante proyecto de ley.

El autor del libro da las siguientes referencias legislativas:

- Ley, de 20 de septiembre de 1948, relativa a la organización de la economía.
- Real Decreto, de 27 de noviembre de 1950, de ejecución de la ley de organización de la economía.
- Decreto del Regente, de 13 de junio de 1949, Orgánico de los Consejo de Empresa.
- Decreto-ley, de 9 de junio de 1945, estableciendo el Estatuto de las Comisiones paritarias.
- Convenio Nacional, de 16-17 de junio de 1947, relativo a los principios generales del Estatuto de las Delegaciones Sindicales del Personal de las Empresas.
- Ley, de 29 de mayo de 1952, Orgánica del Consejo Nacional del Trabajo.

En Francia, arguye Garcín, la legislación al respecto es incoherente, vacilante. Consejo Económico y Social: Se limita a emitir magníficos informes que nadie toma en consideración. A nivel de profesiones es poco lo que existe. Y nada en sentido orgánico. Querer imponer una reforma social y económica, para conseguir objetivos políticos, supone el fracaso. El efecto económico de la Ordenanza queda encubierto por las ventajas fiscales que, sin la necesaria relación con el «interesamiento», aparecen como una partida heterogénea y frágil de los sacrificios financieros impuestos. Así, pues, ni el aspecto social ni el económico han sido suficientemente tomados en consideración por la Ordenanza. El autor estima que las realizaciones derivadas de ésta serán particularmente frágiles y artificiales.

Seguidamente indicamos los textos legales franceses que el libro incluye:

— Ordenanza, de 22 de febrero de 1945, instituyendo los Comités de Empresa.

— Decreto, de 2 de noviembre de 1945, conteniendo el Reglamento de Administración Pública para la aplicación de la Ordenanza de 22 de febrero de 1945.

— Decreto, de 21 de septiembre de 1966, dictado para la aplicación de la Ordenanza de 2 de febrero de 1945.

— Ley, de 16 de abril de 1946, sobre Estatuto de los Delegados del Personal en la Empresa.

— Decreto, de 7 de enero de 1959, sobre condiciones de despido de miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal.

— Ordenanza, de 7 de enero de 1959, para favorecer la asociación o el «interesamiento» de los trabajadores en la Empresa.

— Ordenanza, de 17 de agosto de 1967, relativa a la participación de los asalariados en los frutos de expansión de las Empresas.

— Decreto, de 19 de diciembre de 1967, fijando las condiciones de aplicación de la Ordenanza de 17 de agosto de 1967.

— Ordenanza, de 17 de agosto de 1967, relativa a los planos de ahorro de Empresa.

— Decreto, de 30 de mayo de 1968, por el que se fijan las condiciones de aplicación de la Ordenanza de 17 de agosto de 1967.

En Italia, la estructura de la Empresa comprende:

— Dirección: Elemento dinámico.

— Capital: Elemento estático.

— Trabajo: Elemento humano.

La legislación italiana considera esencial la función del director de la Empresa, sin el que ésta no podría existir.

La cogestión, iniciada en la época de la República fascista, ha sido posteriormente desarrollada, también con espíritu netamente político, por lo que las experiencias, primero fascista y luego marxista, quedan truncadas por tanta politización.

Se incluyen los textos de las siguientes disposiciones :

- Decreto legislativo del Duce, de 12 de febrero de 1944, de socialización de las Empresas.
- Constitución de la República Italiana, de 27 de diciembre de 1947.
- Código civil italiano, de 16 de marzo de 1942.
- Acuerdo Interconfederal sobre la constitución y funcionamiento de las Comisiones internas.
- Reglamento de las Elecciones, de 18 de abril de 1966.

En Luxemburgo son realmente muy antiguos, vienen funcionando desde hace más de cincuenta años, los Comités de Fábrica, con objeto de reglamentar el trabajo, la jornada y los salarios. Pero la verdad es que no han llegado a alcanzar el derecho de cogestión.

Textos de disposiciones luxemburguesas que el autor incluye en el volumen :

- Disposición del Gran Ducado de Luxemburgo, de 30 de octubre de 1958, concerniente a la institución de delegaciones obreras en las Empresas industriales, comerciales y artesanas.
- Disposición del Gran Ducado de Luxemburgo, de 20 de noviembre de 1962, instituyendo las delegaciones obreras en los establecimientos públicos y de utilidad pública.

Para García, Holanda ofrece el ejemplo típico de una jerarquía completa de organizaciones económicas y sociales destinadas a la cogestión. La noción de cogestión está en Holanda estrechamente ligada a la participación: por el derecho de voto de las acciones; por los fondos encargados de la gestión de los títulos.

Texto de disposiciones holandesas insertas en el libro :

- Ley, de 27 de enero de 1950, sobre la organización económica.
- Ley, de 4 mayo de 1950, sobre los Consejos de Empresas .

Volumen este de Garcín, estimamos, de gran utilidad, en lo que concierne al tema de cogestión y participación en la Empresa, puesto que realiza estudios comparativos con países europeos piloto. Asimismo inserta el libro, firmados por diversos autores españoles, prólogo, notas doctrinales, apéndices y una parte dedicada a España, en la que se incluye una sección con los textos de siete disposiciones.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

GIL ALVAREZ, Juan José: *Psicología para profesionales de relaciones humanas*. Editorial INSADE. Valladolid, 1971; 409 págs.

El texto, precedido de un prólogo, se presenta dividido en diecinueve capítulos.

En el capítulo 1.º se estudia «La conducta humana», diferenciando la estructura y el dinamismo de aquélla: la estructura nos dice cómo es, el dinamismo cómo funciona. El estímulo, el sujeto y la respuesta, como elementos esenciales de la conducta son analizados a continuación, pormenorizando su contenido.

El capítulo 2.º, «Métodos de la psicología», nos dice que si ésta estudia la conducta humana, sus métodos serán aquellos medios que nos permitan conocer esa conducta, tanto en su estructura (estímulo, sujeto, respuesta) como en su dinamismo (necesidad, tendencia, objeto, acción).

Los métodos más utilizados son: *la observación*, en el que el sujeto se limita a anotar las reacciones que capta a través de los órganos de los sentidos; *el experimento*, que es una observación preparada, en la que se controlan todas las circunstancias, para saber a qué se deben las reacciones observadas; *el método biográfico*, que consiste en averiguar la vida del sujeto, con delicadeza, pero yendo a las últimas causas (cronológicamente las primeras) para comprobar que tal vez aquella imagen que observamos en él se debe a la condición de ser hijo único, o al hecho de haber sido menospreciado continuamente en la escuela y en la familia; y *el método estadístico*, que permite saber si los resultados de las pruebas aplicadas a una persona o a un grupo, son normales, o si están por encima o por debajo del término medio.

En el capítulo 3.º, «Herencia y ambiente. Su influencia en la formación de la personalidad», se afirma que la herencia es lo primero, lo indispensable, mientras que el ambiente es el catalizador necesario para que las cualidades hereditarias se actualicen. Si el ambiente es adverso la persona queda limitada en sus posibilidades. Un ambiente favorable ayuda a esa actualización de lo heredado.

El capítulo 4.º se dedica a reseñar las escuelas psicológicas modernas: el conductismo, la Escuela de la Gestalt, la Escuela psicoanalítica y la Escuela reflexológica.

Los capítulos 5.º y 6.º se ocupan de «Las necesidades humanas» y se comienza con las de carácter biológico (hambre, sed, oxígeno y sexo); se continúa con las de índole social (sociabilidad, seguridad, prestigio y adquisición); se pasa a las de naturaleza personal (la ambición o la aspiración, los hábitos y las actitudes) y se concluye con la necesidad de saber.

En el capítulo 7.º se estudia «La frustración», sus causas y consecuencias; formas de reacción y mecanismos de defensa. La frustración es el sentimiento de fracaso que acompaña a la no satisfacción de una necesidad. Sus causas suelen ser obstáculos, o deficiencias, o conflictos. Sus consecuencias son: la muerte, si las necesidades son vitales; la enfermedad mental o física; la evasión y la agresividad.

Las formas de reacción pueden ser: la vivencia del obstáculo, el ataque a éste o su adaptación. Y los principales mecanismos de defensa son: racionalización; proyección; introyección; identificación; compensación; supercompensación, y fijación.

El capítulo 8.º se ocupa de «La conducta anormal», entendida como la conducta que no se sigue por la mayoría. Se diferencian como modalidades: anormalidad en la conducta emocional (neurosis); anormalidad en la conducta social (psicopatías) y anormalidad en la conducta mental (cuantitativamente —oligofrenias— y cualitativamente —psicosis—).

En el capítulo 9.º se estudia «La sensación», sus características: tiempo de reacción, intensidad y sentimiento de agrado o desagrado; y sus tipos: exteroceptivas (visuales, auditivas, táctiles, olfativas y gustativas); propioceptivas (kinestésicas y de equilibrio) y viscerceptivas (sensaciones cenestésicas).

El capítulo 10 se dedica al examen de «La percepción», sus leyes y sus trastornos. En las leyes se distinguen: las subjetivas (de la motivación y de la experiencia) y objetivas (de la proximidad, de la semejanza, de la totalidad, de la buena curva, del movimiento común y de la precisión). A su vez, en los trastornos se diferencian los cuantitativos (hipoestesia, hiperestesia y anestesia) y los cualitativos (ilusiones, alucinaciones y alteraciones del esquema corporal).

En el capítulo 11 se analizan «Las emociones y los sentimientos», centrando la atención en el miedo, la cólera y la ternura, como emociones principales, y en los sentimientos sensoriales y en los vitales.

Los capítulos 12 y 13 se ocupan de «Las tipologías constitucionales y de base psicológica». Las primeras se basan en la correlación que se aprecia entre la constitución del cuerpo y la conducta, y las dos clasificaciones prin-

cipales son la de Kretschmer (leptosomático, pícnico, atlético y displásico) y la de Sheldon (endomorfia-viscerotonia, mesoformia-somatotonia y ectomorfia-cerebrotonia).

Las segundas comprenden las clasificaciones de Jung (introvertido y extrovertido); de Heymans-Le Senne (colérico, apasionado, nervioso, sentimental, sanguíneo, flemático, amorfo y apático), y de Spranger (teórico, estético, económico, religioso, dominador y social).

En los capítulos 14, 15 y 16 se estudia la psicología diferencial del hombre y la mujer, la psicología infantil y de la adolescencia, de la senilidad y de las razas.

En cuanto a la psicología diferencial del hombre y la mujer se comienza examinando los rasgos diferenciales de la feminidad y de la masculinidad; se consideran los factores biológicos y culturales y se concluye contemplando las diferencias en aptitudes, en personalidad y en rendimiento.

Respecto a la psicología infantil, se analizan las fases motórica, mágico-simbólica y escolar. Mientras que en la psicología de la adolescencia se contemplan el aspecto físico, el sexual, la rebeldía y la orientación profesional. En cuanto a la psicología de la senilidad, se examinan los aspectos positivos y negativos de la misma, la menopausia y la jubilación. Y, por último, se expone la psicología de las razas.

En el capítulo 17. «Psicología social», se comienza examinando los grupos primarios y secundarios; se analizan los tipos de personas que hay en el grupo; se contemplan las relaciones públicas de áreas distintas: en la medicina, en la enseñanza, en la publicidad comercial, en la propaganda política, en las profesiones que son esencialmente de relaciones públicas, y se concluye diferenciando las relaciones públicas internas y externas.

El capítulo 18, «El diálogo», comienza definiendo éste como una conversación entre dos personas, en plano de igualdad y tratando de entenderse; se examinan sus condiciones y se termina exponiendo los prejuicios.

Y, en el capítulo final, se analizan las condiciones de determinadas profesiones de relaciones públicas: azafata de avión; recepcionista de hotel; guía turístico; azafata de líneas marítimas, de ferias y exposiciones, de ferrocarril y de congresos.

En conclusión, a lo largo del texto se facilita un conocimiento introductorio del tema, que puede ser la base de estudios más completos posteriores.

J. CARRASCO BELINCHÓN



MANCINI, G. F., y ROMAGNOLI, U.: *Il diritto sindacale*. Ed. Il Mulino. Bologna, 1971; 523 págs.

Como una tentativa original, de carácter experimental, debe ser presentado este libro. No se trata de una monografía individual o de equipo, ni siquiera de un manual, sino de una antología de doctrina jurídica sobre los temas generales del derecho sindical italiano: «Es la primera vez que en Italia se intenta una operación dirigida a delinear el panorama de un entero sector del ordenamiento a través de las voces de algunos de sus cultivadores» (pág. 9).

Dirigida fundamentalmente a los estudiantes —la amplia visión presentada supera con mucho los modestos límites de sus autores—, pretende sustituir al manual tradicional en los estudios jurídicos. Las razones alegadas para justificar esta labor son expuestas en la introducción con una gran claridad y al mismo tiempo con una gran prudencia:

«Estábamos habituados... a ver en el manual el más importante, si no el único instrumento, para ser iniciados e iniciar en el conocimiento del derecho... El límite más grave (del manual)... se encuentra en el ocultamiento del debate (crítico) entre los estudiosos en el ámbito de un discurso que debe ser y mantenerse a toda costa homogéneo... En la mejor de las hipótesis, en fin, la función formativa queda absorbida por la informativa. El más eficaz de los manuales podrá no mortificar el espíritu crítico del estudiante pero, ciertamente, que no lo exaltará ni lo colocará en las condiciones más idóneas para promover su desarrollo» (pág. 9).

Por otra parte —parece indudable— se trata de un intento de «recuperación» de aquella parte de la clase estudiantil —numerosa hoy día en las Universidades europeas—, que se ha planteado a nivel global la contestación del sistema tradicional de enseñanza, y postula la creación de «tribunas libres», «contracursos», «grupos de estudio» o «plataformas críticas». En el marco de la evolución hacia una Universidad crítica debe situarse la aportación comentada: «Este volumen nace de la crisis de los métodos didácticos dominantes en nuestras Facultades de Derecho. Es una crisis que no hemos descubierto nosotros. Existía ya de tiempo y se manifestó dramáticamente entre 1967 y 1968, cuando el recién nacido movimiento estudiantil comenzó en las Universidades del Centro y Norte a organizar contracursos y a pedir la formación de grupos de estudio» (pág. 10). Y, más adelante: «Nuestra iniciativa quiere ser un modo de reconocer (a la base estudiantil) tal deseo (de una enseñanza diversa) y de contribuir a satisfacerlo» (pág. 10).

No existe dogmatismo alguno, sin embargo, en el planteamiento de esta antología crítica: «La obra tiene un carácter experimental y provisional. La probaremos durante dos o tres años y después la retocaremos para condensarla, alargarla o modificar su estructura. Podremos, por ejemplo, ampliar el campo de los "interlocutores" del derecho sindical, añadiendo a los escritos de los teóricos una selección de sentencias o de otros actos de "funcionarios jurídicos", de modo que la obra se acerque al modelo americano de los *Cases and Materials*; podremos reducir al mínimo las introducciones o darles mayor amplitud. Todo dependerá de las reacciones de estudiantes y colegas que quieran, con nosotros, ensayar la utilidad de este instrumento. Es inútil decir que todos esperamos críticas y consejos» (pág. 11). En último término —como deja en claro Mario Grandi en su recensión hecha al libro en la *Rivista di Diritto del lavoro* (núm. 4, 1971, pág. 570)—, «será la experiencia didáctica la que demostrará la idoneidad de la misma para desempeñar esta importante función».

\* \* \*

La obra está estructurada en una introducción y cinco partes o capítulos, correspondientes a los temas generales del Derecho sindical italiano: Organización sindical (parte primera); La contratación colectiva (parte segunda); El conflicto colectivo (parte tercera); La legislación de sostenimiento (parte cuarta); Orientaciones y perspectivas. Síntesis (parte quinta).

Cada una de las partes se encuentra precedida de una introducción o comentario que tiene como finalidad «unir en una perspectiva histórica los textos de los varios escritores, colmar las lagunas que una aproximación antológica inevitablemente comporta y encauza a los estudiantes en una lectura crítica de los textos presentados» (pág. 11).

La selección de textos (que componen cada capítulo) no ha sido hecha «en base a juicios de valor técnicos o políticos: no habría sido correcto hacerlo por respeto, no tanto a sus autores cuanto a los destinatarios del libro. Los juicios que nos ha parecido oportuno expresar los hemos manifestado en primera persona en las introducciones» (pág. 11). Sin embargo, «por tratarse de una selección no sólo de textos sino de autores, la selección responde a una precisa valoración científica y político-cultural de la literatura existente; una selección, por tanto, no neutral sino culturalmente dirigida al fin de hacer emerger del confrontamiento crítico de las varias voces invitadas al debate, las tendencias y los aspectos considerados más significativos de la evolución doctrinal del Derecho sindical» (pág. 569, recensión de Mario Grandi, etcétera).

Se comprenden escritos de varios autores, de muy diversas concepciones jurídicas: Espósito, Smuraglia, Giugni, Ghezzi, Romagnoli, Mancini, Carinci, Santoro Passarelli, Flammia, Mengoni, Grasseti, Mortati, Redenti, Rescigno, De Cristóforo, Galgano, Ascarelli, Posperetti, Branca, Simi, Natoli, Calamandrei, Cessari y G. Pera.

El volumen acaba con indicaciones bibliográficas subdivididas en materias con el objeto literal de «profundizaciones posteriores» sobre estos temas.

\* \* \*

El volumen finaliza con un expresivo escrito de G. Giugni sobre «El Derecho sindical y sus interlocutores», que cumple a la perfección —por lo que tiene de repensamiento crítico—, la propia finalidad señalada por los autores de la antología «de abrir y no cerrar un debate sobre las ideas jurídicas..., una invitación a una pausa de reflexión» (pág. 467).

TOMÁS SALA FRANCO

Ministerio de la Vivienda: *Programa de viviendas de protección oficial*.  
Año 1972. Madrid. 1972.

Este programa de viviendas presenta las siguientes novedades: un más amplio sistema de facilidades para el acceso a la propiedad de las viviendas; una selección de objetivos en razón de su sentido social; una importante extensión del número de viviendas de protección oficial, con un incremento igualmente notable de la construcción directa realizada por el Estado y un estímulo financiero al sector de la construcción conseguido por un doble sistema de préstamos a medio y largo plazo.

Los principios que inspiran la reforma se concretan en los puntos que a continuación se exponen:

Ponderado realismo en la fijación de las ayudas, precios de venta y alquileres, en función de los costes reales de ejecución de obra.

Garantía de rentabilidad de las inversiones realizadas por la iniciativa privada con un estímulo adicional para el fomento de la construcción de viviendas destinadas a alquiler.

Respeto a los derechos adquiridos por compradores y arrendatarios.

Transformación del sistema de financiación, en este sentido, sin

perjuicio de mantener el préstamo al promotor, se convierte el mecanismo crediticio de protección en un sistema dinámico de préstamos para el acceso a la propiedad inmobiliaria.

El régimen establecido es prácticamente idéntico, en lo sustancial, al que rige en los países de la Europa comunitaria.

Como razones de la reforma, que podemos considerar incluida en una perfecta política social, ya que la misión del Estado moderno abarca también el fomento y la construcción de viviendas, que si hasta ahora se había orientado principalmente en una serie de beneficios a través de los promotores, por primera vez en España se regula como un nuevo beneficio el crédito al comprador, sin dejar de ayudar al promotor mediante una financiación a medio plazo que facilite su gestión inmobiliaria.

Se trata, por consiguiente, de ampliar el mercado de compradores facilitando con ello el acceso a la propiedad de las familias con niveles de ingresos medios y modestos, al tiempo que se libera a los promotores privados de buena parte del esfuerzo financiero que han venido realizando hasta ahora.

Se pretende también fomentar la construcción de viviendas de protección oficial, destinadas a alquiler, mejorando para ello los sistemas de financiación que han regido hasta el momento y el rendimiento de los capitales invertidos.

En los capítulos siguientes se desarrollan los temas referentes a los tipos de coste de ejecución material, rentabilidad de las inversiones privadas, préstamos al comprador.

En los anexos que completan la obra se incluyen las fórmulas para la determinación de los precios de renta y ventas y las normas legislativas que regulan esta materia tan amplia de la construcción de viviendas de carácter social.

Estamos ante una utilísima publicación del Ministerio de la Vivienda, donde al lado de consideraciones acertadas de política social se facilitan normas legales y procesales de interés general.

MIGUEL FAGOAGA

ROBINSON, Edward J.: *Comunicación y relaciones públicas*. Traducción de José A. FERNÁNDEZ ARENA. Compañía Editorial Continental. México, 1971; 666 páginas.

El concepto de que una organización debe tener conciencia de ganar la aceptación con respeto es una gran idea —advierte el autor en el prefacio—. Todavía más, el concepto de que para ganar esa aceptación se requiere de un establecimiento de metas y la seguridad de que esas metas sean consistentes

con los mejores intereses de los diferentes individuos, organizaciones y grupos implicados, es una idea sofisticada. Finalmente, el aceptar que se necesita un especialista para llevar a cabo las diversas acciones que se requieren en la obtención de las metas de la organización está de acuerdo con la práctica moderna de la administración. Una función especializada requiere de un individuo debidamente capacitado.

El texto se presenta dividido en veinte capítulos, agrupados en tres partes.

La parte primera, «Las relaciones públicas: un punto de vista», capítulos 1.º al 3.º, expone cuatro casos totalmente diferentes de relaciones públicas y se analizan para encontrar características comunes. Siempre que se analizan problemas de relaciones públicas, casi inevitablemente se reducen a un cambio en las actitudes o en la conducta de los individuos o a una forma de convivencia con el problema. El publicirrelacionista está tratando de cambiar o mantener la conducta o actitud de alguna persona o grupo. Todas las actividades llevadas a cabo para obtener estos cambios de conducta y actitud tienen *diferencias superficiales* que se basan en *similitudes fundamentales*. Este es el motivo por el cual se define al publicirrelacionista como un científico de las ciencias sociales aplicadas y de la conducta.

La parte segunda, «Las relaciones públicas: un análisis teórico», capítulos 4.º al 16, se inicia con el desarrollo de un modelo de teoría de las comunicaciones *dentro del cual* los problemas de relaciones públicas se interpretan de tal manera que pueden ser sistemáticamente analizados y resueltos. Esto permite el desarrollo de una estructura de conceptos —en este caso un modelo de teoría de la comunicación— el cual, en tesis del autor, ha faltado en otros libros sobre relaciones públicas. La definición de ciencias sociales y de la conducta y el énfasis sobre el modelo de comunicación son útiles para hacer notar que la práctica de las relaciones públicas no siempre permanecerá como un «arte» sino como ciencia.

Y así, se afirma que las relaciones públicas como ciencia aplicada en el área social y del comportamiento tienen las funciones de: 1), medir, evaluar e interpretar las actitudes de los diversos públicos pertinentes; 2), asistir a la administración en la definición de los objetivos, para aumentar la comprensión y aceptación públicas de los productos, planes, políticas y personal de la organización; 3), equilibrar estos objetivos con los intereses, necesidades y metas de los diversos públicos pertinentes, y 4), desarrollar, ejecutar y evaluar un programa para lograr la comprensión y aceptación públicas.

A continuación se relacionan las ciencias sociales y de la conducta con la práctica de las relaciones públicas y se indica cómo se puede y se debe incrementar el grado de aplicación.

En este sentido se advierte que para solucionar con éxito los problemas de relaciones públicas se necesita conocer y comprender tan profundamente como sea posible al receptor, lo cual requiere un conocimiento psicológico de éste. Lo que a su vez significa que se precisan conocer los principios básicos del comportamiento que pueden obtenerse del estudio de tres temas principalmente: la motivación, el aprendizaje y la percepción.

Por otra parte, se consideran también importantes los aspectos semánticos y antropológicos, los requisitos específicos del mensaje y el empleo de los medios de comunicación.

Especial atención se presta al concepto de «actitud», por cuanto condiciona las reacciones del sujeto ante un determinado esfuerzo comunicativo. Igualmente se consideran los conceptos de estructura formal e informal.

La *estructura formal* se refiere a un sistema explícito de normas y reglas que gobiernan el comportamiento, las metas, los potenciales y las responsabilidades de los individuos que funcionan dentro de una organización particular.

En contraste, la *estructura informal* se refiere a todas las normas y reglas que no son explícitas, sino implícitas. Es decir, la estructura informal se refiere a todas las incontables formas en las que puede modificarse la estructura formal al ser puesta en práctica. La estructura informal incluye todos los lazos de amistad, relaciones del «grupo» y «fuera del grupo» que se forman inevitablemente dentro de cualquier organización formal.

Se analizan los conceptos de «papel», entendido como el hecho de que se espera que todos nosotros nos comportemos en formas diferentes, en circunstancias diferentes, y el de «prestigio», concebido en el sentido de que todos nosotros ocupamos diferentes posiciones de autoridad dentro de la estructura social de la cual formamos parte. Papel y prestigio son dos términos interdependientes: cada uno deriva su significado del otro; cada uno es, en efecto, inexistente sin el otro. Nosotros aprendemos nuestros papeles adecuados como una función de las diversas posiciones de prestigio en que nos vamos encontrando.

Finalmente, se examinan los conceptos de la disonancia cognitiva, la teoría de la difusión, la opinión pública y la persuasión.

La parte tercera, «Métodos de investigación científica social y de la conducta y sus relaciones con las relaciones públicas», capítulos 17 al 20, se dedica a explicar las relaciones entre la investigación y la práctica de las relaciones públicas, y con ello se facilita el conocimiento de los aspectos esenciales de la investigación y cómo son aplicables los métodos del investigador a las prácticas de las relaciones públicas.

Su importancia radica en que si el hombre de relaciones públicas es un científico en la aplicación de las ciencias sociales y del comportamiento. En

el futuro deberá incrementar sus estudios sobre los mismos para estar siempre a la altura de los nuevos adelantos en este campo. Y para poder llevar a cabo esta tarea en forma inteligente necesita tener conocimientos sobre la metodología de la investigación en las áreas indicadas.

En conclusión, a lo largo del texto se nos brinda un análisis completo de la temática estudiada contemplada conjuntamente desde el enfoque psicológico y desde la perspectiva sociológica, con lo cual se contribuye a un conocimiento pormenorizado de aquélla, y al mismo tiempo se facilita la comprensión de las cuestiones básicas que la integran.

J. CARRASCO BELINCHÓN

SANZ JARQUE, Juan-José: *Más allá de la reforma agraria. La funcionalidad de la propiedad y la cuestión de Sástago*. Epesa. Madrid, 1970; 350 págs.

El régimen de Empresa no puede ni debe ser otro, en opinión del autor del libro, que aquél que permita y haga gobernarla en armonía con su fin, el cual, necesariamente, habrá de ser el mismo que conduzca a la funcionalidad básica de la propiedad. La Empresa agraria, a tenor de la sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 1965 y de acuerdo con el criterio sustentado en la conferencia de J. J. López Jacoiste, en 28 de abril de 1969, es una realidad difícil de tratar, así en su aspecto subjetivo como en el objetivo; una aventura metodológica que puede ser lo uno o lo otro; una realidad u organización objetivada, que sin tener personalidad jurídica es o puede ser titular de derechos y obligaciones y en la que la participación hace realidad en la doble idea de significar no sólo tener parte, sino tomar parte. Como actualmente preténdese la «remodelación del orden económico», la Empresa es como la estación terminal del proceso económico, a la vez que el auténtico agente ejecutivo de la vida económica moderna —arguye Sanz—, apoyándose en expresiones de modernos autores españoles.

El efecto del nuevo concepto funcional o funcionalidad de la tierra condiciona no sólo el ejercicio de la propiedad, sino también a la estructura de ésta y, en cuanto a la concepción de la Empresa, las nuevas estructuras, las nuevas técnicas y el nuevo espíritu abocarán. estima Sanz Jarque, en lo siguiente:

— La Empresa como actividad organizada u organización en su dinámica de los elementos que integran la propiedad agraria; la funcionalidad dispone o lanza la misma al servicio del propietario y de

la comunidad, exigiendo adecuada regulación y especial protección para la misma, hasta que se logre la paridad efectiva de orden económico-social entre el sector agrario y los demás sectores sociales.

— Por regla general, y como tendencia al trabajo profesional y continuadamente ejercido se debe incorporar a la titularidad de la Empresa, bien de modo individual o de modo asociativo.

— Se debe procurar la paridad en los sistemas laboral y de la seguridad Social agrarios con los regímenes generales.

— Los regímenes fiscal, financiero y de inversiones públicas deben favorecer el desarrollo de la Empresa agraria, en tanto que el sector agrario esté deprimido en relación con los demás sectores.

— La comercialización e industrialización primarias de la producción deben calificarse como actos de naturaleza agraria y, en consecuencia, sometidos a un régimen especial protegido, en tanto subsistan el desarrollo y el desequilibrio actuales.

Falta una normativa propia referida a la Empresa en general y, por supuesto, a la Empresa agraria en particular. Intúyese a la Empresa agraria como tal, en juego o armonía con el principio de funcionalidad, a través de dispersas disposiciones: artículo 1.056 del Código civil, ley de 14 de abril de 1964 de indivisibilidad, texto refundido de Contribución rústica de 23 de julio de 1966, Decreto-ley de 3 de octubre de 1966 de Patrimonio Familiar Agrario, ley de 15 de julio de 1952, ley de 27 de julio de 1968, ley de Ordenación Rural de 27 de julio de 1968, ley de Unión de Empresas de 28 de diciembre de 1963.

Para el autor, el contenido de la sociología rural como rama científica, en formación y especial, puede enunciarse así:

— Demografía o estudio de la población: número, distribución, desarrollo, composición, características físicas, mentales y salubridad, procesos vitales y las migraciones de la población.

— Organización social rural; sobre las relaciones institucionales entre el hombre y la tierra: establecimientos de la población, propiedad, título sobre la tierra, tenencia de ésta, tamaño de las explotaciones y sistemas de cultivo; sobre morfología social: diferenciación y estratificación social; sobre las principales instituciones sociales: domésticas, educativas, recreativas, religiosas, políticas y gubernamentales.

— Procesos sociales, incluyendo competencia, conflicto, cooperación, acomodación, asimilación, estabilización y movilidad social.



— Es, por tanto, sociología rural el conjunto sistematizado de conocimientos que han resultado de la aplicación del método científico al estudio de la sociedad rural, de su organización, de su estructura y de sus procesos. Es la parte de la sociología general que trata específicamente de la sociedad que se califica de rural.

Respecto de la Seguridad Social estima el autor que el mismo principio de justicia que fundamenta en el régimen general que los hombres que han ofrecido a la sociedad su trabajo deben hallarse a cubierto de contingencias e infortunios tiene vigencia en el medio rural, puesto que las diferencias entre ambos sectores son circunstanciales, derivadas de las distintas situaciones de hecho que se dan en los mismos y de la peculiar naturaleza y medio en que se desarrollan sus actividades, si bien la meta debe ser la paridad y el equilibrio entre los diversos estamentos del cuerpo social, por lo que la legislación agraria no debe ser ajena al mundo del trabajo ni al de la Seguridad Social para conseguir este anhelado equilibrio.

En lo que atañe a la comarca de Sástago, comienza el autor facilitando datos demográficos. La población actual es de 2.963 habitantes, lo que representa un 34 por 100 menos de población existente al comienzo del siglo.

Formas sociales comarcales: No existen diferencias de clases ni de trato social. Las relaciones de convivencia se fundamentan, bien en razones de vecindad o en actividades profesionales y de afición o en vínculos familiares. Para la explotación comunitaria de la tierra y del ganado se han constituido seis entes asociativos.

La ordenación social de la propiedad de la tierra no pretende hacer colectividades tipo *koljos* o *soujós*. Frente a estos supuestos, antípodas, pero que ambos llevarían a la esclavitud y a la proletarización de los hombres del campo, lo que se pretende es que los agricultores de Sástago sean «propietarios» y «libres», evitando que la tierra pueda ser objeto de tiranía y de especulación y hacer posible que el trabajo tenga el beneficio del desarrollo económico-social en que comunitariamente participe.

Desde el punto de vista sociológico, la cuestión de Sástago significa:

- Acceso a la propiedad de la tierra.
- Vinculación de la propiedad a la Empresa.
- Incorporación del trabajo a la titularidad de la Empresa.
- Efectividad, ayuda y organización de la agricultura a tiempo parcial.
- Estímulo al espíritu solidario y asociativo, a la urbanización y al desarrollo comunitario.

- Lucha contra el desempleo.
- Sinceridad y buena voluntad entre todos los negociadores e interesados: casa condal, agricultores, Ayuntamientos, autoridades y entes sindicales.

En resumen: libro de sociología empresarial agraria en su primera parte; en la segunda, socialmente comprometido en la noble empresa de Sástago.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

Universidad de Santiago de Compostela: *Diálogos sobre la Empresa*. Santiago de Compostela, 1972; 217 págs.

Durante los días 26 a 29 de julio de 1971, y organizadas por la cátedra de Derecho del trabajo de la Universidad de Santiago, se desarrollaron una serie de Conferencias en torno al tema de la «Reforma de la Empresa». Estas son las que recoge el libro que comentamos bajo el título *Diálogos sobre la Empresa*, y éste precisamente, y no el más concreto de «reforma», es el que mejor se conforma con su contenido, no siendo éste más que una serie de exposiciones sobre distintos aspectos de la Empresa y una toma de conciencia de la realidad que nos muestran sus estructuras actuales.

Por otra parte, la especialización de los conferenciantes (juslaboralistas, mercantilistas, economistas) muestra la diversidad de enfoques desde las que hay que analizar cuando de la problemática empresarial se trate. Unos y otros son los siguientes: Bernardo María Cremades Sanz-Pastor, «Presentación del Curso»; Manuel Alonso García, «Problemas que plantea desde el punto de vista laboral la denominada ley de Cogestión»; Aurelio Menéndez Menéndez, «Algunas preguntas sobre reforma de la Empresa»; Juan Velarde Fuertes, «La experiencia de gestión obrera en la España de 1936-1939»; José Vida Soria, «Acción sindical en la Empresa»; Carlos Otero Díaz, «Problemática de la participación en el valor creado en la Empresa»; Manuel Alonso Olea, «El dinamismo de la Seguridad Social».

Si tratamos de buscar una línea unitaria conforme a la cual hacer la exposición de la temática del libro, ello habría de hacerse acudiendo no tanto al mismo contenido de las conferencias cuanto a lo que sus epígrafes nos sugieren. Esto es, la dualidad de perspectivas desde las cuales se puede (y se debe) abordar el tema. Desde la que preconiza la integración más o menos real de los trabajadores en la dirección y beneficios de las Empresas, hasta la que trasciende a la configuración de un Derecho que unitariamente la con-

temple después de articular los aspectos concretos de su dinámica ya regulados por otros ordenamientos o por sectores distintos de alguno de ellos. Como los llamó el profesor Cremades en su presentación (pág. 13), son los temas de «la reforma del empresario social» y «El encuadramiento jurídico de la organización empresarial».

En el primer sentido el presupuesto básico y condicionante para cualquier fórmula que se adopte consiste en el reconocimiento de la Empresa capitalista, cuyo titular, conformado a base de la Sociedad Anónima, tradicionalmente se reserva el derecho a la gestión y beneficios de la Empresa, olvidando la realidad de ésta «como una efectiva comunidad de trabajo y capital» (Menéndez, pág. 111). Las fórmulas adoptadas, van, entonces, desde la preconizada por Vallon-Loichot (por él mismo llamada de «estructura pancapitalista»), que dejando intactos los esquemas orgánicos de ésta participa a los trabajadores de su propio capital, hasta la que ofrece Capitant, agrupando en ella la Sociedad Anónima y la cooperativa del personal propietario de las acciones de trabajo. En definitiva, la participación de los trabajadores se justifica con arreglo a los esquemas de la Empresa capitalista, olvidando el valor autónomo que presenta la aportación de trabajo.

El profesor Menéndez expone en la línea comunitaria lo que, a su juicio, es título suficiente para el logro de la participación: el fundamento no está en la mera posesión de unas acciones o la cotitularidad del capital, sino en «la cualidad de miembro de la comunidad empresarial, sea como aportante de capital, sea como aportante de trabajo» (pág. 119). De todas formas subsiste la cuestión «reforma de la Empresa» o «reforma de la Sociedad Anónima», y, por supuesto, las dificultades de cualquier intento en el marco de una economía neocapitalista.

En el terreno práctico se ha intentado en España la fórmula de la cogeración restringida al ámbito de las Empresas que adopten la fórmula jurídica de sociedades, y a partir de la ley de 21 de julio de 1962 y su Reglamento de 1965.

El profesor Alonso García, analizando el sistema español pone de relieve las dificultades del mismo. En primer lugar las transformaciones sufridas por la moderna Empresa aceleran cada vez más la progresiva separación entre titularidad —que corresponde a los accionistas— y gestión —confiada a los administradores—. La participación reconocida en el Ordenamiento español a los consejeros representantes del personal, supone, entonces, proyectar una serie de disposiciones «que afectan a la estructura de la Empresa sobre órganos que no son de ésta, sino de la Sociedad que le presta forma o envoltura jurídica» (página 42), incidiendo «de manera inmediata sobre los órganos de gestión y no sobre los titulares del capital» (pág. 43). Por otra parte, la figura de los

delegados del personal no ha sido (ni en tales esquemas puede ser) totalmente identificada a la de los consejeros en el seno del Consejo de Administración, y, con frecuencia, «ha de verse sometido —quíralo o no— al influjo de un choque entre expresiones encontradas de intereses contrapuestos».

Pero, como se ha dicho al principio, la reforma de la Empresa trasciende a las fórmulas de mera integración y plantea la *problemática de un derecho que coordine las incidencias de otros ordenamientos en determinadas facetas de su dinámica*.

Entre ellas adquiere importancia el dato de que la Empresa constituye un amplio campo de la actividad sindical.

El tema es tratado por los profesores Velarde y Vida. El primero en torno a los antecedentes del sindicalismo español y su intervención en los intentos de colectivización de Empresas durante los años 1936-39. Después de mostrar con gran profusión una serie de datos bibliográficos y referencias a la zona andaluza y levantina, centra el autor su exposición en Cataluña donde el grupo de S'Agaró lograría «el Decreto de colectivizaciones y control obrero de las industrias y comercios», fruto de un acuerdo entre el Gobierno Tarra-dellas y los Sindicatos, a cambio de que éstos aceptasen su «movilización y militarización». Entre las causas de decadencia de la medida se citan, de un lado, la falta de recursos económicos con la imposibilidad de importar materias primas y la de vender productos en otras provincias; de otro, la oposición de determinados grupos políticos (P. S. D. E., U. G. T.) más cercanos a la acción directa que a formulaciones de teorías económicas.

Desde una perspectiva de actualidad, el profesor Vida analiza el fenómeno de la acción sindical en la Empresa. La justificación del tema en conexión con la participación de los trabajadores en la Empresa, radica en que ambos derivan de uno mismo: el de «las formas de expresión e intentos de superación del conflicto social industrial o conflicto de intereses profesionales económicos, dentro de las modernas estructuras de la producción» (pág. 154). Es por ello interesante conocer la actitud del Sindicato frente al antagonismo de intereses de capital y trabajo. En este sentido dos razones encuentra el sindicalismo para buscar su actuación en el seno de la Empresa; cada una de ellas conformando una estrategia sindical concreta. De un lado las modernas estructuras de producción necesitan el concurso de todos los elementos para lograr la realización del «programa» y, entre ellos, el trabajo. La técnica utilizada para su integración consiste en mecanismos de representación que presuponen «la institucionalización del «personal» y la instalación en el llamado «Derecho colectivo del trabajo» y junto a los Sindicatos del tema de las relaciones colectivas en la Empresa y de la Empresa» (pág. 160). Cuando el Sindicato se plantea la posibilidad de control de tales mecanismos (Comités de

Empresa, delegados de personal, etc.), termina por aceptar el juego de su dinámica, abandonando la actitud de conflicto a cambio de su integración. Se conforma con ello el sindicalismo de Empresa y la estrategia propia de los Sindicatos reformistas.

Otros motivos, sin embargo, radican en la propia dinámica sindical (intra-sindicales). Entre ellos el control de la contratación colectiva en el seno de la Empresa, la formación en ésta de una conciencia obrera y la superación de reivindicaciones concretas en pos de objetivos hasta ahora pertenecientes a la exclusiva determinación empresarial. Un conjunto de razones, pues, que permaneciendo internas a los objetivos del Sindicato le impulsan de descender su dinámica al ámbito mismo del conflicto, aunque sin llegar a aceptar fórmulas de integración que comprometan su autonomía: «No se trata de establecer un Sindicato institucionalizado a nivel de Empresa, sino una acción sindical que deja la autonomía sindical intacta» (pág. 169). Es decir, sindicalismo reivindicador y «estrategia de acción sindical en la Empresa». Para lograr esta acción es necesario plantearse, más que la reforma de la Empresa, la de las propias estructuras sindicales.

La exposición del tema termina con una referencia al Derecho español donde las figuras del enlace sindical y jurado de Empresa manifiestan un carácter ambiguo en cuanto que, conservando su función integradora y, aceptada «la mecánica del conflicto laboral por el ordenamiento» (pág. 173), comienzan a asumir, también, funciones de reivindicación.

Por último, y desde el punto de vista económico, una nueva problemática plantea la reforma de la Empresa: «La distribución del valor añadido». El profesor Otero Díaz sintetiza las doctrinas más relevantes al respecto: la tesis marxista de la «plusvalía», en que siendo el valor creado «una realización exclusiva del trabajo en el proceso de producción social» (pág. 183), «las remuneraciones percibidas por los demás factores son atribuciones gratuitas amputadas injustamente al producto íntegro del trabajo» (pág. 184); la «teoría marginalista», que, en reacción a la anterior, asigna una participación en el producto creado a todos los factores productivos y en la medida en que a él han contribuido; y, por último, las teorías del interés, de la renta de los recursos y del beneficio del empresario (esta última con los inconvenientes, ya apuntados de su caracterización, por la separación entre titularidad y gestión). De todas ellas, el profesor Otero se inclina por la «marginalista», en cuanto supone una distribución proporcional a lo aportado por cada factor. El problema, entonces, estriba en lograr unas condiciones de mercado libremente competitivo que favorezca el equilibrio entre éstos. Frente a ello la limitación impuesta por la conciencia de que «quien en cada momento histórico desem-

peñe una función dominante, provocará una distribución del valor creado inclinado a su favor» (pág. 201).

A lo largo de la exposición se observan una serie de datos y exigencias que cabe plantear cuando de reforma de la Empresa se trate. A ellos se une uno nuevo que puede actuar con carácter instrumental: la capacidad de adaptación a los cambios y transformaciones sociales que posee la Seguridad Social. El profesor Alonso Olea lo explica refiriendo las instituciones de ésta a la variedad de situaciones posibles en la comunidad, todas ellas previstas en la primera, y como reflejo de la «movilidad del Derecho». Movilidad que, sin embargo, no ha de llevarle a «acompañar a la realidad jurídica en todas sus inflexiones», corriendo «el gravísimo riesgo de hundirse en el arbitrismo, elevando a regla general el episodio concreto», pero cuya dialéctica debe resolverse a favor del primer término pues a ello fuerza «la parcela de ordenación que se está contemplando» (pág. 207). Prueba de ello es la profusión legislativa que la acompaña y el ejemplo concreto de la ampliación del ámbito conceptual del accidente de trabajo en las concretas manifestaciones que el profesor Alonso Olea señala.

\* \* \*

En definitiva, *Diálogos sobre la Empresa*, dentro del estilo ágil y entretenido que caracteriza una disertación oral, no es una aportación que, a base de formulaciones hipotéticas, recuerde planteamientos generalizados sobre lo que la moderna Empresa «debiera ser». El libro que comentamos supone un conjunto de reflexiones que a modo de guía producen una toma de contacto con la realidad de las estructuras socioeconómicas y jurídicas de la Empresa actual, con las limitaciones de cuya existencia habrá de contar para esa nueva configuración empresarial («Creer que la reforma de la Empresa podrá lograrse en un clima de neutralización ideológica, mediante una política de unanimidad o de mayoría sin oposición abierta, es pasar la cuestión del plano de la dura realidad de nuestro tiempo al plano de la Utopía.» Borrajo: «La configuración comunitaria de la Empresa», en *R. P. S.*, núm. 81, pág. 9), al mismo tiempo que aporta el dato de la universalidad de perspectivas tan necesario para la autenticidad de los planteamientos y proporciona la experiencia de algunos intentos realizados.

FRANCISCO J. PRADOS DE REYES