

## Recensiones

*Del Arco. 30 años de vida cooperativa.* Documentos de educación cooperativa. Obra Sindical de Cooperación. Zaragoza, 1973.

La cooperación ha constituido siempre un hermoso ideal para encontrar la solución a muchos de los problemas, tanto del régimen del salariado como de los sistemas de producción y comercialización capitalistas, especialmente en el sector agrícola. Es más, el éxito que en algún momento pudieran tener los principios colectivistas se intentaron encauzar por el pensamiento cristiano, hacia la cooperación.

Desgraciadamente el desarrollo cooperativo no ha tenido la expansión que pensaron sus denodados defensores, pero no cabe duda de que ha constituido, y constituye, una interesante experiencia que puede resolver problemas concretos, en determinadas coyunturas, al participar en parte de los principios de la libre empresa y del colectivismo.

En nuestro país, la evolución del cooperativismo ha seguido la tendencia general y casi siempre ha aparecido como fórmula de recambio ante la crisis de otras, que no han tenido el éxito debido en un momento, en un lugar o en una situación determinada.

El movimiento cooperativo ha contado siempre con hombres que denodada y apasionadamente han luchado por la idea cooperativa. En esta ocasión se ha querido rendir un homenaje a uno de ellos, a José Luis del Arco, que ha dedicado más de treinta años al quehacer cooperativo desde que, a comienzos de 1940, como él mismo relata, «el entonces delegado Nacional de Sindicatos me rogó aceptara formar parte del Consejo Superior Directivo de la Conferencia Nacional Católica Agraria representando a la Organización Sindical...», hasta la esperanza de la nueva ley de Cooperación, ya anunciada por el Gobierno, que, según Del Arco, «deberá dar respuesta a los problemas que tiene planteados nuestro cooperativismo, con la imaginación necesaria para adivinar el porvenir, difícil, sin embargo, de imaginar, porque la rapidez en la mutación de los fenómenos económicos y sociales de la hora presente hace arriesgadas las profecías apoyadas tan sólo en nuestra experiencia».

El libro que comentamos está constituido por una serie de colaboraciones, de muy distinta extensión y temas muy variados, que tienen como único ele-

mento de coordinación el cooperativismo y Manuel del Arco. Aun reconociendo que en un libro homenaje es muy difícil imponer una sistemática a su contenido, quizá hubiera sido posible una ordenación de los trabajos aportados que van, desde el homenaje a la labor personal de Del Arco, como puede ser la breve colaboración de Francisco Jiménez Torres, «Treinta años cooperando», a la exposición de experiencias cooperativas muy concretas como es «La experiencia cooperativa de Mondragón», de José María Arizmendi, o el estudio de aspectos jurídicos concretos como «El artículo 54 del Nuevo Reglamento o ¿el fin puede justificar los medios?», de Joaquín Bastaros, y «Aspectos jurídicos del Fondo de Obras Sociales Cooperativo», de Fernando Elena, hasta abordar aspectos sociológicos de la cooperación como la «Apología de la dinámica de grupos como elementos de formación y desarrollo cooperativo», de Sánchez Alonso.

Sería muy extenso el comentario de todas las aportaciones de este libro homenaje y, por ello, a continuación nos limitamos a transcribir los títulos y nombres de los autores, aparte de los ya citados:

«Tenemos que levantar acta», de Gil Abad Colas; «Por una nueva ley de Cooperativas», de M. Aragonés; «Estudio comparativo de los proyectos presentados por las cooperativas agrícolas y las cooperativas de consumo», de R. Carbonell y J. Paniagua; «Cooperativas del mar», de Ramón Cid; «El cooperativismo español en proceso de revisión», de Antonio D. Soldevilla; «Análisis institucional cooperativo en la provincia de Córdoba», de Enrique de No; «Origen, justificación y extensión del principio del interés limitado al capital», de J. Fernández; «El hombre en la cooperación agraria», de J. Ferrer; «Nuevas fórmulas de cooperación en el campo español», de M. A. García Breza; «Aportaciones de José Luis del Arco Alvarez a la bibliografía cooperativa española», de M. García Gallardo; «Marketing: programa de educación cooperativa», de S. García Solana; «Nuevas tendencias en el movimiento cooperativo», de Santiago Joaquinet; «Cooperación y derecho a la educación», de Jesús López Medel; «La autonomía de la voluntad y la cooperación», de Pascual Marín; «La cooperación en la Universidad y el señor Del Arco», de Rafael Monge; «Hombres con nombre», de L. Pérez Bárcena; «El cooperativismo como fenómeno social», de G. Pérez-Jiménez; «Intercooperación de crédito», de Carlos Pinilla; «El asesor de Empresas. Su colaboración con la cooperativa», de J. J. Pontaque; «Importancia del gerente en las cooperativas», de J. Ruiz de Gordón; «Sindicación cooperativa», de L. Sanz Lamora; «Acercas de las Juntas generales de

segundo grado en las Sociedades cooperativas», de F. Valdés Dal-Re; «Los retornos cooperativos», de J. M. Valdés, y «La cooperación y el cooperativismo en la estadística», de Juan Zamorano.

Sin embargo, debemos de destacar el trabajo del propio homenajeado: «Relato apresurado de una experiencia de treinta años», auténtico bosquejo histórico de la cooperación en estos últimos treinta años, en todos los cuales aparece la figura de Del Arco que se identifica plenamente con dicho pasado, porque, como dice Francisco de la Caballería, «la historia de la cooperación no se puede escribir sin su nombre», ya que Del Arco es esa misma historia viva.

El libro se inicia con un bello «ofrecimiento» de Francisco de la Caballería y una nota editorial de Joaquín Mateu Blanco, que indican los propósitos perseguidos con la publicación reunida de los trabajos que se recogen en esta publicación.

A. NÚÑEZ - SAMPER

GAYLER, J. L., y PURVIS, R. L.: *Industrial Law*, 2.<sup>a</sup> ed. Harrap. Londres, 1972; 491 págs.

Han transcurrido unos 18 años entre la primera y la segunda edición de este libro; la primera, con la sola autoría de J. L. Gayler, se publicó, en efecto, en 1955 (es de ella de la que existe la traducción española de J. Quintana Oriol, *Derecho industrial*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965).

Por supuesto, las modificaciones más importantes acaecidas en el intervalo derivan de la promulgación de la ley de relaciones industriales (*Industrial Relations Act*) de 1971, que tan profundamente ha afectado el Derecho colectivo británico en temas tales como la sindicación y los pactos de seguridad sindicales, el registro y la personalidad jurídica de los sindicatos, o la fuerza vinculante de los convenios colectivos, y el Derecho procesal del trabajo, al remozar o instituir lo que ya puede ser calificado de una verdadera jurisdicción del trabajo con competencias muy amplias. Pero sobre estos puntos insistiré después.

Aparte de la ley citada otras normas laborales de importancia se han promulgado entre 1958 y 1973, entre ellas:

— La ley de indemnizaciones en despidos por crisis (*Redundancy Payments Act*) de 1965, que prevé aquéllas hasta un máximo de

una semana y media de salario por cada año de servicios para los trabajadores despedidos de edad entre cuarenta y uno y sesenta y cinco años, computándose un máximo de 20 años, lo que da como indemnización máxima la equivalente al salario de treinta semanas. La indemnización se paga por el empresario, pero con cargo a un fondo especial de Seguridad Social constituido por cotizaciones adicionales a las ordinarias de desempleo.

— La ley de accidentes de trabajo (*National Insurance —Industrial Injuries— Act*), también de 1965. Esta edición del libro de Gayler, como la anterior, incluye ampliamente el derecho de los accidentes de trabajo. Entre las más importantes modificaciones derivadas de esta ley se encuentran el establecimiento de la presunción terminante, bien que *iuris tantum*, de que son accidentes de trabajo los ocurridos en el lugar y tiempo del trabajo; y la admisión limitada de los accidentes *in itinere* al entenderse que, en general, se reputa accidente el ocurrido en el trayecto si el trabajador accidentado utiliza medio de transporte autorizado expresa o tácitamente por el empresario.

— La ley de fábricas, de seguridad e higiene del trabajo en las fábricas (*Factories Act*) de 1961, una refundición más en la larga serie de leyes de fábricas que se vienen sucediendo desde la inicial de 1802 sobre aprendices, generalmente tenida por primera de la serie. La situación normativa, sin embargo, actualmente es confusa, puesto que los reglamentos promulgados conforme a la legislación anterior siguen todavía en vigor, de un lado, y de otro, se nos informa por Gayler, la «tendencia moderna» es la de complementar la ley de fábricas con regulaciones detalladas para determinadas industrias, de las cuales, cuando menos se ha publicado ya una, para la de la construcción (pág. 218).

— La ley de contratos de trabajo (*Contract of Employment Act*) de 1963, por cierto modificada en parte por la ley de relaciones industriales de 1971, que pese a la generalidad de su título regula casi exclusivamente la forma del contrato de trabajo o, más bien —porque el contrato puede seguir siendo verbal—, el documento que se ha de entregar por el empresario a los trabajadores al tiempo de cesar o después de celebrado aquél, en el que consten las condiciones básicas de trabajo.

— La ley de unificación de salarios (*Equal Pay Act*) de 1970; la igualdad se refiere a los de la mujer respecto de los del varón, y trata de evitar, en términos muy precisos, toda discriminación contra

la mujer trabajadora en materia salarial, a partir del 29 de diciembre de 1975, en que entrará por completo en vigor.

— La ley de relaciones raciales (*Race Relations Act*) de 1968, que establece la ilegalidad para el empresario de cualquier acto que discrimine contra un trabajador presente o potencial «por motivos de color, raza u origen étnico o nacional» (pág. 36).

\* \* \*

En el libro todas las modificaciones resultantes de estas leyes están embebidas y formando parte del tratamiento sistemático de las materias —lo mismo ocurre, desde luego, con la ley de relaciones industriales— con lo que se presenta el conjunto vigente del Derecho laboral británico no, insisto, en forma de evolución o desarrollo históricos, sino sistemáticamente. Por supuesto, también se recoge la jurisprudencia actualizada a 1972. Resulta evidente, sin embargo, que en la fase actual del Derecho laboral británico la primera y más importante voz corresponde al legislador, quedando el *Common Law* jurisprudencial relegado ahora a un segundo plano, frente a los que tan gráficamente llaman los autores británicos «asaltos legislativos».

El libro conserva el mismo título (*Industrial Law, Derecho industrial*) de la primera edición, aunque se nos avisa en el preámbulo que también podría haberse utilizado el de *Labour Law* —Derecho del Trabajo—, que efectivamente ha comenzado hace poco a aparecer como título de libros británicos sobre la materia (así en el de C. D. Drake, *Labour Law*, Londres, 1969, título que se adopta por el autor, según nos dice éste presumiblemente en un rasgo de humor, para «demostrar que no carecemos [los británicos] de sentimientos internacionales», porque, en efecto, se reconoce, tal es el «consagrado por el uso en los Estados Unidos, en Europa y en todas partes»).

El contenido y su distribución sistemática de esta segunda edición es similar también al de la primera. Los capítulos iniciales se dedican al concepto y celebración del contrato de trabajo y a los derechos y obligaciones derivados del mismo; sin demasiado orden se incluyen dentro de esta parte el capítulo relativo a accidentes de trabajo (cap. 9.º) y algo más adelante, muy resumido, un nuevo capítulo para el resto de la Seguridad Social, en cuanto referente a trabajadores por cuenta ajena (cap. 13). La terminación del contrato de trabajo, el despido incluido, se estudian con amplitud, insertándose aquí un capítulo nuevo para los despidos por crisis (cap. 12), aunque la materia vuelve a aparecer al escribirse al final sobre la jurisdicción de los Tribunales industriales. También con la amplitud habitual se dedican tres capítulos

a las responsabilidades en que puede incurrir el empresario respecto de terceros por actos del trabajador, incluidos los constitutivos de delito, y tres capítulos largos y prolijos sobre seguridad e higiene del trabajo (ordenación del contenido de la ley de fábricas y normas conexas). Siguen dos capítulos sobre Derecho sindical en sentido estricto —sindicados y sindicatos— y uno para cada uno de los temas de convenios colectivos y conflictos colectivos, siguiendo al último citado otro sobre salarios mínimos, tras el cual aparece uno nuevo sobre conciliación y arbitraje laborales. Con la regulación del empleo y los Tribunales laborales concluye el libro.

\* \* \*

Ha quedado dicho que las modificaciones más importantes derivadas de la ley de relaciones sindicales de 1971 afectan a las materias a las que usualmente denomina de Derecho colectivo del trabajo. Por lo pronto, con derogación de las leyes sindicales de 1871, 1876 y 1913 la denominación sindicato se reserva para las asociaciones permanentes de trabajadores por cuenta ajena, a las que además se reconoce personalidad jurídica expresamente en cuanto sean registradas; es más, un sindicato no existe hoy sino en tanto en cuanto registrado; «desde la entrada en vigor de la ley no existen los sindicatos no registrados» (pág. 293). Naturalmente, para registrarse el sindicato tiene que reunir una serie de condiciones que la ley relaciona minuciosamente, y tener como finalidad principal «la regulación de las relaciones entre empresarios y trabajadores».

Respecto de los convenios colectivos, como es sabido, la modificación básica que deriva de la ley de 1971 es la del abandono de la doctrina del «pacto entre caballeros» para convertir el convenio en obligatorio para las partes que lo conciertan, con el nacimiento de acciones de responsabilidad en caso de incumplimiento y su aplicación como norma a los trabajadores incluidos dentro de la unidad de contratación, aunque se siga penosamente elaborando con la de la «incorporación» a los contratos individuales de trabajo. Por lo demás, Gayler, hoy Gayler-Purvis, sigue enzarzado con Kahn-Freund en la discusión acerca de si antes de la ley de 1971 podía exigirse o no judicialmente el cumplimiento de lo convenido colectivamente (la tesis de Gayler es la afirmativa, sobre todo en cuanto a los convenios de Empresa).

Relacionadas con ambas materias, Derecho sindical estricto y Derecho de los convenios colectivos, están las enormemente complejas normas de la ley para fijar, en caso de desacuerdo de las partes colectivas, cuáles deban ser las unidades de contratación, y quiénes deban ser el o los sindicatos que repre-

senten a los trabajadores que se incluyan en las respectivas unidades. También la regulación, asimismo muy compleja, de los pactos de seguridad sindical, que se autorizan expresamente, y que si no imponen la sindicación forzosa, sí imponen el pago forzoso de las cuotas sindicales, o el destino de cantidad equivalente a las mismas e instituciones benéficas, en caso de objeción de conciencia del trabajador que se niegue a sindicarse cuando el pacto de seguridad sindical exista.

En cuanto a los conflictos colectivos, quizá sea esta la materia que queda más oscura y diluida en la ley de 1971, pese a la derogación de las leyes de conflictos colectivos de 1903 y 1965, y la más precisada de elaboración jurisprudencial ulterior; las modificaciones claras más importantes serán la ilegalidad de la «huelga de simpatía» y la reacción contra las que impliquen la ruptura o el incumplimiento de un convenio colectivo. En ambos casos, parece, se abre la facultad de despedir sin preaviso (con preaviso en contrato de trabajo por tiempo indefinido se puede resolver en cualquier momento a voluntad de cualquiera de las partes, según la regla tradicional del Derecho británico, no modificada), y en el segundo, si imputable a un sindicato, puede generar acciones de indemnización de daños y perjuicios contra éste, ya persona jurídica en la nueva ley —y con el presupuesto de que los convenios colectivos tienen fuerza de obligar conforme a la misma— bien directamente, bien a través de la declaración de «práctica industrial ilícita». Por lo demás la ley regula un sistema de suspensión de las huelgas que afecten a la seguridad o salud públicas, por un procedimiento en líneas generales tomadas del norteamericano contenido en la ley *Taft-Hartley*, durante un periodo de tiempo que se invierte en actividades intensas tendentes a la solución pacífica del conflicto.

Respecto de la jurisdicción de trabajo la novedad más notable es el reforzamiento de los Tribunales industriales, aparecidos con jurisdicción limitada a decidir sobre cuestiones relativas a cotizaciones para formación profesional, después extendida a materias referentes a indemnizaciones por despidos por crisis y notificaciones sobre el contenido de los contratos de trabajo y, últimamente, a casos de discriminación derivados de la ley de igualdad salarial de 1970. La ley de relaciones industriales de 1971 da el paso decisivo al atribuirles jurisdicción para todos los casos relativos a cumplimiento e incumplimiento del contrato de trabajo, los despidos incluidos (aparte de jurisdicción también en determinadas cuestiones que puedan surgir entre el sindicado y su sindicato). La materia se expone con detenimiento y cuidado en el libro, aprovechándose la exposición para indicar la nueva regulación de los despidos, también contenida en la ley de 1971: el Tribunal industrial en caso de despido injustificado o improcedente puede condenar a la indemnización o

## RECENSIONES

a la readmisión; si se condena la readmisión y ésta no se ejecuta por el empresario condenado, ya da una segunda condena a indemnización sustitutiva, por incumplimiento de la decisión del Tribunal, lo que es virtualmente igual o muy parecido al llamado en nuestro país «incidente de no readmisión».

• • •

Por supuesto, se podría seguir profundizando más y más en la materia del libro, y convertir esta nota en una breve exposición general actual de las líneas generales del Derecho laboral británico, cosa que ya hice en el estudio introductorio a la traducción española de la primera edición de este libro, que quizá pueda ser puesta al día. Baste para esta nota con lo que queda dicho y con la indicación adicional de que es el de Gayler un libro excelente, claro, con una buena dosificación de materias y estrictamente jurídico, lo que en términos británicos quiere decir jurídico-positivo, esto es, reposando casi exclusivamente sobre datos legislativos y jurisprudenciales; la polémica doctrinal con Kahan-Freund es la única excepción, y por lo demás la defensa de las posiciones propias de los autores se hace también manejando aquel tipo de datos.

M. ALONSO OLEA

GERMIDIS, Dimitrios A.: *Estrategia sindical e inflación*. Nova Terra. Barcelona, 1973; 256 págs.

La Editorial Nova Terra, en su plausible programa de dar a conocer en España una serie de obras seleccionadas que se sitúan en esa maltrecha línea de la «estrategia en la lucha obrera», brinda ahora la traducción de la tesis doctoral de Dimitrios A. Germidis.

El doctor Germidis es un economista griego, contratado como investigador por el Centro de Desarrollo de la OCDE y, simultáneamente, profesor del IEDES (Instituto de Estudios para el Desarrollo Económico y Social), de París. En su obra plantea una temática apasionante, cual es la de la respectiva responsabilidad de los protagonistas del proceso productivo (Empresas, sindicatos, Estado, consumidores) en la creciente inflación que padecen los sistemas económicos del mundo occidental.

La intención primaria del autor es salir al paso del «tópico dogmático» que viene atribuyendo a la acción sindical la principal, o única, responsabilidad de las alzas de precios, debido a su política insaciable de reivindicación.



A través del análisis de los diversos aspectos del problema implicado —quizá a veces reiterativa en exceso, a mi modo de ver atribuible al carácter académico de la investigación— Germidis opina que, en el peor de los casos, habrá de aceptarse una corresponsabilidad de las distintas fuerzas intervinientes en la vida económico social; pero, a título personal, va más allá y pretende eximir de culpa a los sindicatos. La inflación que se vive en el presente, razona, es siempre una inflación dirigida por las Empresas oligopolísticas; pero no interesa a éstas, en modo alguno, el aumento exagerado de los precios, sino el mantenimiento de la inflación a niveles controlables. Los dos beneficiarios de la inflación *rampante* (1) son dichas Empresas y las mismas estructuras sociales. Los sindicatos son una pieza en el juego, y los sindicatos se dejan deslumbrar cuando consiguen vencer en alguna de sus pretensiones, valorando estos logros como auténticas victorias. Sin embargo, no existe un poder sindical real —a la subida de salarios, por ejemplo, sigue siempre una «medida y estratégica» subida de precios, en los límites y en el momento más oportunos—, sino la mera ilusión de un «poder obrero» que, como tal ilusión, produce el efecto negativo de desarmar a los trabajadores y desviarles de la persecución de objetivos no consumistas, de aquellos objetivos capaces de conducir a un cambio de estructuras y a la cobertura de auténticas necesidades colectivas. Inevitablemente sale aquí a cuento el proceso de progresiva integración de los trabajadores en el sistema capitalista, un proceso que Germidis sólo considera de pseudoaburguesamiento... «La esperanza de alcanzar, por una parte, un modo de vida que, a pesar de sus esfuerzos, sigue manteniéndose inasequible y, por otra parte, el temor de perder un nivel de vida ya adquirido, conducen poco a poco a los trabajadores —o por lo menos a una parte siempre creciente de ellos— a una integración progresiva en las estructuras del sistema» (pág. 237).

¿Hasta qué punto los dirigentes sindicales no tienen alguna responsabilidad en la inflación? La única crítica de fondo que el profesor Jean Marchal dirige a Germidis, en el prólogo a la obra que se recensiona, es precisamente ésta. Si, pese a la presión de la base, los dirigentes sindicales disponen de un margen efectivo de libertad para optar por objetivos más importantes en el futuro de la clase obrera, al privilegiar los objetivos de consumo están favoreciendo la inflación e, indiscutiblemente, incurriendo en responsabilidad. Es una

---

(1) Acepta GERMIDIS el concepto de inflación *rampante* (término éste elegido por los traductores y que, por ello, se utiliza en la recensión) formulado por VALIER, a saber: «Adición algebraica positiva de tensiones inflacionistas y deflacionistas que provoca un alza de los precios global y no acumulativa y que aparece a través de sus causas permanentes a largo plazo.» Cfr. *L'inflation rampante dans les pays capitalistes développés* (Tesis), París, 1965, pág. 117.

crítica que acusa Germidis, sin que pueda salvarla sino muy ambiguamente cuando escribe que los Sindicatos no han sido del todo conscientes de la influencia que en su postura tiene el propio sistema económico, el cual, al funcionar al servicio de una expansión desequilibrada... «ha convertido a los Sindicatos, a la vez, en cómplices y víctimas de la inflación de las sociedades modernas...» (pág. 221).

De sumo interés resultan, en todo caso, los serios esfuerzos del autor para matizar la responsabilidad de los Sindicatos: porque incluso cuando sea necesario admitir que sus iniciativas desencadenen procesos inflacionistas, el resultado sólo es viable si las Empresas, el Estado y los consumidores hacen el juego a la inflación.

De hecho, es un buen caldo de cultivo para la inflación que las Empresas se nieguen a aceptar modificaciones en perjuicio de su posición económica, del reparto de la renta; casi sin excepción aprovechan la oportunidad propiciada por una subida de salarios e incrementan sus márgenes de beneficio. Para justificar la conveniencia de mantener o acrecentar estos márgenes, estimulan la elaboración de teorías científicas «convincientes». Así, por ejemplo, se argumenta que si decrece el beneficio de las Empresas se produce una disminución global del ahorro y, a la larga, la disminución, o más lenta progresión, de la renta nacional; para que ello no ocurra el ahorro público ha de sustituir al ahorro privado y a la vez ha de crecer el ahorro de los trabajadores. Pero, siguiendo la línea argumental, el aumento de ahorro público conlleva una mayor presión fiscal, mientras que el ahorro de los asalariados no se consigue sin tipos de interés elevados, sin exoneraciones de impuestos, etc. Como esta vía conduce, al parecer, a un callejón de difícil salida, se suele optar por la solución más fácil para obtener el ahorro necesario para la prosecución del crecimiento económico, a saber, el alza inflacionista de los precios capaz de restablecer el antiguo reparto de la renta desfavorable para los trabajadores.

De otro lado, es habitual que los poderes públicos contribuyan a la inflación con sus políticas monetaria y financiera; el crédito y la moneda flexibles estimula a las Empresas a tomar sus decisiones alcistas, conociendo de antemano que cuentan con el apoyo o la complicidad de las autoridades competentes.

Por último, los consumidores no moderan sus inclinaciones y la demanda actúa como factor permisivo de la inflación rampante. En las sociedades modernas la demanda, a través de una elasticidad nula o negativa, tiene un efecto inflacionista nada desdeñable.

\* \* \*

La obra de Germidis facilita algunas directrices para que los Sindicatos queden a cubierto de la acusación que se les imputa; para ello, opina, hay que abandonar la estrategia defensiva (2), movida por objetivos de consumo, y poner en práctica una estrategia combinada, en buena medida de contestación y de participación.

Se trata, en resumen, de un libro importante en la bibliografía al alcance del lector español, ayuna de tratamientos similares. Su lectura no requiere conocimientos económicos profundos aunque la concurrencia de éstos la hace mucho más fructífera. La traducción —no más que mediana— es muy oportuna en nuestro país para clarificar situaciones que de momento permanecen en la penumbra. De ahí que pese a no pasar de una mera hipótesis de trabajo en las relaciones cualitativas entre la estrategia sindical y la inflación, la obra significa una llamada de atención sobre problemas cruciales que o se olvidan o se plantean y resuelven con una triste frivolidad.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

KRASUCKI, Henry: *Syndicats et Socialisme*. Editions Sociales. París, 1972; 126 páginas.

Henry Krasucki, secretario de la CGT y director del semanario *La Vie Ouvrière*, nos ofrece en esta obra, a través de sus juicios y opiniones personales, la posición adoptada por la gran central obrera francesa frente a temas tales como los medios a utilizar para lograr los cambios que imperiosamente está exigiendo la sociedad capitalista: la autogestión y su significación en el contexto de la gestión democrática de la economía, el *status* de las relaciones Sindicatos-Estado y Sindicatos-partidos políticos en los regímenes no capitalistas, y el valor de la experiencia de los países socialistas.

\* \* \*

---

(2) Es interesante la delimitación de estrategia y tácticas sindicales que propone GERMIDIS. La primera es... «un plan de conjunto que apunta hacia la base de un máximo de informaciones y en función de todas las circunstancias susceptibles de presentarse en el futuro, la organización general de las operaciones que permitan dar el triunfo a la fuerza sindical contra los del Estado, de la patronal o de las dos a la vez, con vistas a la realización de un objetivo final predeterminado...» (pág. 28). La táctica es la que determina el modo de efectuar las operaciones, es decir, la utilización óptima de los diferentes medios con vistas a la realización del objetivo fijado por la estrategia (página 28).

1. En relación con el primer punto, señala el autor la necesidad de conocer a fondo los fundamentos sobre los que descansa la sociedad capitalista para saber a quién hay que enfrentarse, cómo y por qué reemplazarla. En este sentido indica cómo la base material del edificio capitalista, de todas sus secuelas de injusticias sociales, humanas y morales y de la alienación de los trabajadores, no es otra que el régimen de propiedad de los medios de producción, de cuya valoración, como cuestión decisiva o como una cuestión más de entre las múltiples determinantes de la existencia de aquél, se derivan planteamientos de acción y consecuencias completamente diferentes.

El lograr establecer un tipo de sociedad con un determinado grado de civilización y donde se establezcan otras relaciones diferentes que las que se dan en la sociedad capitalista entre los hombres, cuyo fin sea responder a las necesidades materiales e intelectuales de los trabajadores, del pueblo, y permitir el desarrollo de las facultades y de la personalidad del individuo, y que libera al hombre de todo tipo de opresión y permite a cada uno ser plenamente responsable en el seno de una colectividad humana dueña de sí misma, es el fin del socialismo y su razón de ser.

La construcción de esta sociedad nueva exige cambios en el poder económico y en el poder político, cambios que derivan de la ideología socialista que incluye en su ideario la propiedad colectiva o social de los grandes medios de producción y de cambio que implica un poder político representante de los intereses de la clase obrera y de otras categorías de trabajadores, emanado de éstos y colocado bajo su control, y que asegura la democracia más amplia para el pueblo en todos sus ámbitos.

A la pregunta, ¿Qué hay que hacer para lograr ese cambio?, contesta el señor Krasucki que no hay una respuesta clara y directa; hay que retirar a los capitalistas los medios efectivos de su poder económico y político.

\* \* \*

2. En cuanto al tema de la autogestión, se hace necesario precisar su concepto y contenido, eliminando el valor de *slogan* que se le ha dado al término, presentándole como fórmula mágica, resumen del socialismo y traducción de su esencia.

De una parte, el cambiar la sociedad y el instaurar el socialismo no son, en principio, problemas de gestión. Por otro lado, tampoco es razonable pretender regular con un *slogan* los grandes problemas que plantea una sociedad nueva. La idea base del socialismo en relación con esta cuestión de la autogestión es la de que el trabajador debe dejar de ser un mero número, pasando

a una postura de protagonista, y tomar parte en la gestión de la Empresa y de la economía, con lo que se concreta el principio de gestión democrática con la participación más amplia de los trabajadores y la combinación de la acción de un plan único nacional con la autonomía en gestión de las Empresas.

Esta idea y la concreción de estos principios deben tener una traducción práctica que exige a su vez del planteamiento de una serie de cuestiones previas. La primera de estas cuestiones exige analizar la estructura de la economía moderna francesa, formada por una gran variedad de tipos de Empresas dependientes de los grandes gigantes industriales que monopolizan los sectores esenciales de la misma, para luego, una vez sustraída a la influencia del gran capital y entregada al patrimonio de la sociedad o de la nación, abrir las puertas de su gestión a los trabajadores encuadrados en ella.

La segunda cuestión hace referencia al conjunto de relaciones técnicas, económicas y financieras que se dan entre las Empresas y a su cada día más acusada interdependencia; de aquí que se pregunte Krasucki si se puede hablar de autogestión de las Empresas, incluso de las grandes, teniendo en cuenta esta interrelación con los otros sectores de la economía del país.

A la vista de estas cuestiones previas concluye el autor señalando que «un sistema de gestión (cualquier sistema, añadimos nosotros) no puede ser arbitrario ni expresar razonamientos abstractos, debiendo corresponder a las realidades de la economía y traducirse en estructuras, mecanismos y métodos bien definidos». Por ello, el tema de la gestión de la economía va a enfocarse no en base a planteamientos abstractos sino sobre los datos reales de la economía francesa.

El aseguramiento de un desarrollo racional y armonioso de la economía que ponga el progreso técnico al servicio del progreso social, y la liberación de los trabajadores de su estado de dependencia, meta de la CGT, una vez que la sociedad ostente los medios económicos esenciales, debe descansar en la planificación económica, realizada democráticamente, por lo que si se habla de autogestión de cada Empresa, ésta debe entenderse como tributaria del plan económico, reflejo del interés general.

En el marco del plan, las Empresas nacionalizadas —continúa exponiendo Krasucki— pueden y deben disponer de una amplia autonomía de gestión, sin perjuicio de su responsabilidad en cuanto a su cooperación en el seno de los organismos económicos de la banca o del sector de actividad en el que aquéllas se encuentren integradas; de aquí deriva el autor la diferencia que existe entre los conceptos de estatalización, que implica la Administración pública de la Empresa bajo la autoridad directa y entera del Gobierno (necesaria para ciertas actividades), y de nacionalización, que indica el carácter nacional de la propiedad bajo formas y métodos de gestión diferentes.

En cuanto a la concepción de la gestión democrática de las Empresas, ésta puede resumirse en los siguientes puntos :

- a) Necesidad de sustituir los actuales sistemas de dirección por otros que trabajen en interés y bajo el control de todos.
- b) El organismo responsable de la gestión será un Consejo de administración que deberá estar compuesto por representantes del personal, del poder central y de los clientes o consumidores.
- c) Los trabajadores, a través de sus organizaciones sindicales, deben participar en las discusiones y en la solución de todas las cuestiones importantes que afectan a la gestión, a los objetivos, a la organización del trabajo, a sus propias condiciones de trabajo y a la solución de todas las cuestiones sociales, y ejercer un verdadero control, para lo cual precisan de una información real constante y de la garantía del derecho de expresión a través de los Comités de Empresa y de la libre actividad y de la ampliación de los derechos de las organizaciones sindicales.

Como consecuencia de esta concepción de la gestión democrática de las Empresas se establecerán un nuevo tipo de relaciones entre la Dirección, sus representantes y los trabajadores, dado que las diferencias que surjan en este nuevo contexto tendrán como consecuencia no intereses opuestos sino distintos puntos de vista, preocupaciones diversas en cuanto a las funciones, concepciones y métodos de unos y de otros. La consecuencia última, en definitiva, de este cambio en el esquema de las relaciones internas de la Empresa será la creación de aquellas condiciones que permitan la participación activa de los trabajadores y el ejercicio de sus derechos.

Dentro de este mismo tema de la gestión democrática de las Empresas nos presenta el autor una derivación en la que se ocupa del análisis del papel que jugarían los Sindicatos en un régimen de gobierno socialista, planteando el dilema de la participación en la gestión o del empleo de la reivindicación como formas de actuación. Así escribe Krasucki que «El papel permanente y esencial del Sindicato, su razón de ser, es la defensa de los intereses de los trabajadores en cualquier circunstancia, incluso en una sociedad socialista», pues aunque en ella los condicionantes para cumplir su misión son mucho más favorables que en cualquier otro tipo de estructura social, sin embargo, al ser una obra humana está sometida a defectos y a la falibilidad e inconstancia de la conducta de los hombres. De aquí que sea preciso establecer los contrapesos que condicionan el funcionamiento y el desarrollo armonioso y equilibrado de la sociedad.

El principal de estos contrapesos, en la esfera social, son los Sindicatos que deben disponer de todos los medios necesarios para el ejercicio de su misión, debiendo velar porque, en cada circunstancia, se alcance todo el progreso social que permita el desarrollo económico del país, tanto a nivel nacional como a nivel de Empresa y en todos los niveles intermedios, y por el establecimiento y perfeccionamiento constante de la legislación social, del control de cuya aplicación también habrá de encargarse.

Por otra parte, en cuanto a la Empresa nacional, los Sindicatos y los trabajadores deberán disponer de los medios necesarios para su control y para hacer respetar los derechos individuales y colectivos, así como los acuerdos adoptados. En relación con esta actividad, señala Krasucki que la CGT entiende su ejercicio de acuerdo con los principios de la democracia sindical que informan a esta organización sindical. Dentro del tema de la gestión de la economía en general, el de la participación en la misma de los Sindicatos debe ser decidido por ellos mismos, no aceptando la filosofía de la CGT la imposición desde fuera de esta competencia. «La gestión de la economía debe ser de la responsabilidad de los organismos competentes del poder: de la representación nacional; de los organismos creados para tal fin a nivel de Empresa con la representación de los trabajadores debidamente elegidos. En este sentido los Sindicatos no pueden permanecer indiferentes a esta gestión.»

Esta atención del sindicalismo hacia la gestión de la economía viene determinada, en primer lugar, por una razón de fondo («una vez fijados democráticamente con el consenso de los trabajadores los objetivos económicos con su corolario social, los Sindicatos deben contribuir a su realización»), y luego, por una razón de hecho («los Sindicatos reivindican desde siempre la responsabilidad de la gestión de los asuntos sociales dentro de la Empresa»); en materia económica el problema se plantea en cuanto al procedimiento de elección de los representantes de los trabajadores en los Consejos de administración, dado que en las decisiones a nivel general ya ha quedado claro que los Sindicatos deben desempeñar un papel importante, «tomando parte activa en la elaboración de orientaciones y en la gestión de los organismos económicos y sociales, donde estimen que su participación es necesaria y donde sus derechos estén asegurados».

\* \* \*

3. El tema del *status* de las relaciones Sindicatos-Estado y Sindicatos-partidos políticos en un régimen socialista, particularizado para Francia, se inicia con la cuestión previa de que es el Estado socialista. La CGT lo identifica por

una serie de notas: la democracia; un elevado grado de iniciativa y responsabilidad de las comunidades y organizaciones sociales que lo constituyen: municipios, departamentos, regiones; la ausencia de tutela sobre la actuación de los organismos elegidos por sufragio universal, y defiende su existencia frente a la opinión de la CFDT, que pone en tela de juicio la necesidad de su existencia y de su función, al definir al Estado como «conjunto de estructuras sociales fundadas sobre una pluralidad de centros de poder autónomos».

Una vez expuesta la teoría del Estado socialista se entra en el núcleo central de este tema: las relaciones del Estado y de los partidos políticos con los Sindicatos. En él destaca el autor tres cuestiones que considera esenciales:

a) La independencia de los Sindicatos respecto de los partidos políticos, teórica y prácticamente mantenida por la CGT desde su fundación.

b) El papel específico de los Sindicatos en una sociedad socialista, de defensores de los intereses de los trabajadores, frente al que están llamados a cumplir los partidos políticos, claramente diferenciados del de aquellos, en opinión de la CGT frente al punto de vista contrario de la CFDT que aboga por la identidad de funciones y responsabilidades.

c) La naturaleza de su cooperación a la actividad común de las fuerzas sociales y de las organizaciones democráticas que las representan, interesadas en ella con los órganos del Estado y con los partidos políticos.

\* \* \*

4. La experiencia de los países socialistas ocupa el último lugar de los temas analizados por Krasucki en esta obra antes de entrar en su parte final, en la que expone el cómo, el con quién y el para qué llegar a las situaciones y estados que ha venido preconizando, bajo el prisma del ideario de la CGT, como solución a los problemas de la sociedad francesa, y dentro de ella del sindicalismo, en la esfera de un régimen socialista.

Así, tras señalar que el socialismo en Francia se realizará de acuerdo con las particularidades del país, rebate la pretensión de la CFDT de construir «la experiencia universal del socialismo» por cuanto tal experiencia no existe, ya que cada país debe adaptar, y adapta, las líneas básicas y fundamentales del socialismo a su peculiar idiosincrasia, en función de su evolución social, política y económica a lo largo de la Historia. Concluye la exposición de este



## RECENSIONES

punto con una remisión a la obra del socialismo en el mundo (que ha hecho posible, entre otras cosas, la existencia de un país socialista, Cuba, a tan sólo doscientos cincuenta kilómetros de los Estados Unidos), concretándola en la transformación sufrida por la URSS desde su revolución de 1917 hasta el momento actual.

\* \* \*

5. Para alcanzar la solución del problema de cómo llegar al establecimiento de un régimen socialista en un país capitalista hay que encontrar primero respuesta a dos cuestiones: si existen las condiciones favorables para su establecimiento inmediato y a través de qué medios se puede llegar a su instauración.

A la primera de las cuestiones contesta Krasucki señalando que, si bien existen las condiciones materiales y económicas, faltan las condiciones políticas. En relación con la segunda considera «indispensable la acción reivindicativa», con carácter general; luego, particularizando, indica que en el plano económico se hace necesaria la nacionalización de los sectores clave de la economía nacional, mientras que en el plano político debe establecerse un poder nuevo, democrático, que apoyándose en la voluntad y en los intereses de los trabajadores, asegure la gestión democrática de los asuntos públicos dando entrada en la misma a todos los ciudadanos. El logro de estos objetivos vendrá a calificar esta etapa como de transición, paso obligado para llegar a la meta final.

Frente a esta posición de la CGT, Krasucki señala la posición de la CFDT, contraria a la idea de la etapa de transición por cuanto con ella no se consigue más que el retraso en la puesta al día del socialismo.

La contestación a la interrogante de «¿Con quién conseguir estos objetivos?» tiene su respuesta en la alianza de las fuerzas de la izquierda política y sindical, «capaz de imponer democráticamente los cambios necesarios», cuyo principal inconveniente radica en el programa común en el que debe basarse. Frente a esta opción aliancista, preconizada por la CGT, la CFDT mantiene una postura contraria al reivindicar la necesidad de «un proyecto común en el que se definan tan sólo los principios generales», quedando al arbitrio de cada grupo y de sus miembros la adaptación de esos principios generales a sus necesidades particulares, sin que exista obligación alguna de adoptar ni pléjarse a «las decisiones comunes».

\* \* \*

6. Concluye la obra que recensamos con un anexo, «Temas de reflexión sobre las perspectivas del socialismo en Francia y el papel de los Sindicatos», en el que se recoge el texto íntegro de los acuerdos adoptados por la Comisión ejecutiva de la CGT en su reunión del 31 de marzo de 1971; en este documento, dividido en tres partes, el órgano ejecutivo de la organización sindical, tras estudiar las circunstancias de la realidad social francesa determinantes de la necesidad de una transformación fundamental de la misma, y una vez analizados y expuestos el contenido y los principios informadores de la doctrina socialista, establece el objetivo inmediato a alcanzar que no es otro que la democratización económica y política del país.

MIGUEL COLINA ROBLEDO

MONTERO DE COZAR, Isidoro: *Los Tribunales sindicales de amparo y la vía contencioso sindical*. Organización Sindical Española. Madrid, 1972; 301 páginas.

Uno de los aspectos más interesantes que ofreció la nueva ley Sindical fue el de su régimen jurídico que pretendía dotar de juridicidad a la acción sindical, siempre tan dinámica y ágil y, sobre todo, a los acuerdos de sus órganos y entidades cuya obligatoriedad resultaba, al menos polémica, hasta entonces.

Dentro de este régimen jurídico aparecía como pieza maestra la organización de los llamados «Tribunales de amparo», que si bien habían sido instaurados por Decreto de la Secretaría General del Movimiento en 12 de febrero de 1944, su funcionamiento no había sido demasiado fructífero, salvo en algunas actividades profesionales como las encuadradas en el Sindicato del Espectáculo, quizá porque había sido pensado más como un órgano estrictamente político-administrativo que propiamente jurisdiccional, con toda la carga de autonomía e independencia que lleva implícito este último concepto.

Debe tenerse en cuenta, además, que estos Tribunales de amparo fueron creados, como señala Isidoro Montero, «por normas de régimen sindical interno, que al no emanar del poder soberano del Estado carecían de fuerza vinculante para los Tribunales de justicia, para la Administración pública y para los ciudadanos».

Ha sido ahora, el artículo 57 de la ley Sindical de 17 de febrero de 1971, el que ha dado suficiente rango jurídico a esta nueva jurisdicción sindical, que quizá incida en la intensa polémica sobre la conveniencia de la unidad o pluralidad de jurisdicciones, aunque el autor mantenga la posición perso-

nal de que «no nos encontramos ante una jurisdicción especial, en sentido estricto, como la castrense o la eclesiástica, y ni siquiera en sentido lato». De todas formas nos parece, por lo menos, discutible esta afirmación tan tajante, ya que después de la exposición de diversos conceptos de «jurisdicción», se ve obligado a hacer la concesión, que a algunos parecerá sutileza, de que «a lo sumo podrá hablarse de una parcela de la administración interna sindical, con potestad ejecutoria, en determinados casos, para hacer cumplir sus acuerdos circunscritos a las entidades sindicales y personas físicas y jurídicas encuadradas en la misma, lo que guarda cierta semejanza con los Tribunales económico-administrativos».

Isidoro Montero, que ha dedicado especial interés al aspecto jurídico de las estructuras sindicales españolas, divide su obra en cuatro grandes apartados.

En el primero expone la detallada evolución histórico-legal de estos Tribunales de amparo, desde que al amparo del Decreto de la Presidencia del Gobierno antes citado, creador del Consejo Económico Sindical, la Secretaría General del Movimiento dicta el Reglamento de 16 de enero de 1945, en cuyo título IV se regulaba la constitución y funcionamiento de los Tribunales de amparo, hasta el Decreto de 13 de agosto de 1971 que desarrolla esta faceta de la ley Sindical, dando una nueva estructuración y, sobre todo, atribuyendo ejecutividad a sus acuerdos, conforme la ley de Procedimiento administrativo. Pero entre estos dos puntos extremos de la evolución de los Tribunales de amparo, Isidoro Montero señala varias fases cuyos jalones son el primer Reglamento ya citado; el Reglamento de 12 de enero de 1948 aprobado por Orden de la Vicesecretaría General del Movimiento, en que «se perfilan ya como organismos con virtualidad propia y revestidos de una mayor juridicidad en su composición»; la reforma de 1970 en que se produce un cambio trascendental en la composición de los Tribunales que se convierten en Tribunales colegiados, «también de naturaleza administrativa, pero donde los miembros jerárquicos o pertenecientes a la línea llamada de mando, han sido reemplazados por profesionales de Derecho, subsistiendo los vocales procedentes de la línea representativa, a los que hay que agregar que la Presidencia es encomendada a un magistrado del Tribunal Supremo»; y, finalmente, el Decreto de 13 de agosto de 1971, que incluye estos Tribunales «en el sistema de garantías institucionales del régimen jurídico sindical, con un fuerte robustecimiento de la participación, tanto del elemento electivo sindical como de los profesionales del Derecho».

La segunda parte analiza, minuciosamente, la regulación de los Tribunales de amparo en la nueva ley Sindical y disposiciones de su desarrollo, desde los principios filosóficos doctrinales que la informan, a las normas detalladas sobre

su organización y procedimiento, destacando el delicado aspecto de la ejecución de los acuerdos por los propios Tribunales, lo que supone dotarles de un poder o *imperium* propio de órganos jurisdiccionales, llegando a otorgarles la facultad de, en casos de *grave temeridad o mala fe*, «condenar» en costas, en beneficio de la otra parte o en beneficio, y esto es una novedad original de las obras asistenciales sindicales, lo que parece más una multa o sanción que propiamente el pago de costas, que tiene como única finalidad el resarcimiento de los gastos ocasionados por el proceso, precisamente por la evidente temeridad o mala fe de uno de los litigantes.

La tercera parte está dedicada a «La vía contencioso-sindical ante los Tribunales de Justicia», y en ella se estudia la innovación que representa el establecimiento del recurso contencioso para las decisiones sindicales instaurándose una vía contencioso-sindical ante los Tribunales de Justicia, si bien el procedimiento se ajustará al de la jurisdicción contencioso-administrativa. Por ello, en el análisis que se hace de las partes, objeto del recurso, procedimiento, recurso contra las providencias y autos, etc., prácticamente es una constante referencia a la ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la jurisdicción contenciosa-administrativa, si bien destacando las variaciones que se recogen en el Decreto de 13 de agosto de 1971, que regula esta vía contencioso-sindical, adaptando a la misma el procedimiento de aquella jurisdicción y confirmando la competencia de su conocimiento a la Sala 6.ª del Tribunal Supremo.

De este último Decreto destacan los procedimientos especiales de este nuevo recurso en los casos de desposesión de cargos electivos sindicales, suspensiones y disolución de entidades sindicales y suspensión de sus acuerdos y validez de elecciones.

Nos parece interesante señalar que en una de las disposiciones finales de este Decreto se establece el compromiso de dictar, en cumplimiento de la ley Sindical un Estatuto para el personal de secretariado, técnico, administrativo y subalterno de la Organización Sindical, que regulará sus garantías y recursos, incluidos los jurisdiccionales, ya que se venía manteniendo una situación un tanto paradójica para este personal, que no podía acudir a la vía contencioso-administrativa, por no reunir la condición de funcionarios públicos y tampoco podía acudir a la jurisdicción laboral por alegarse que su vínculo con la Organización Sindical era una «relación de servicio», situando a este personal en una de las llamadas «zonas grises» de la prestación de trabajo por cuenta ajena, aunque últimamente alguna sentencia había intentado abrir camino en la consideración laboral de estos trabajadores.

Siempre nos pareció extraña la tendencia a ir sustrayendo de la competencia de la jurisdicción laboral a grupo de trabajadores, no en razón de su pres-

tación de trabajo típicamente laboral, sino por la condición pública o semi-pública de quien actuaba como Empresa, circunstancia que no debe incidir en la relación laboral y que, en definitiva, puede crear la idea de una especie de desconfianza del poder público hacia la jurisdicción laboral que tantos servicios ha prestado a la paz laboral.

La obra de Isidoro Montero se inicia con el texto del importante y bien elaborado discurso del ministro de Relaciones Sindicales, señor García Ramal, con ocasión de la constitución del Tribunal Central de Amparo, discurso que contiene la doctrina y filosofía de esta nueva vía contencioso-sindical que cristalizó en la ley Sindical.

Finalmente se reproducen los textos de los tres Decretos del año 1971, que regulaban la organización y procedimiento de los Tribunales de amparo y la vía contencioso-sindical.

Se trata de una obra que ha de ser de gran utilidad para el conocimiento de esta faceta del régimen jurídico sindical y viene a nutrir la bibliografía, no abundante, sobre nuestro sindicalismo y su organización.

A. NÚÑEZ - SAMPER

NACIONES UNIDAS (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales): *Informe de la reunión interregional de expertos sobre los aspectos de asistencia social de la planificación de la familia*. Documento ST/SOA/1111. Nueva York, 1971; 54 págs.

Por planificación de la familia se entiende la elección por ésta «en cuanto al número y al momento del nacimiento de los hijos»; de esta elección se dice una y otra vez en este documento que constituye un «derecho humano fundamental» (págs. 4, 5, 14, 29 y 42). De este derecho son titulares los padres, y, se dice, a la vez que un derecho es una responsabilidad «hacia sus hijos y hacia las futuras generaciones, que deberían gozar de oportunidades adecuadas» (pág. 4). Y todo esto con independencia de cuales fueren las políticas nacionales relativas al fenómeno de la población, aunque respecto de una de las posibles se escribe que se sitúa bajo el «enfoque de los derechos humanos», llamando tal a aquél en virtud del cual los servicios públicos tienden a permitir a la población una «paternidad planificada», esto es, a garantizar a los individuos la libertad de elección para planear tanto el tamaño de sus familias como los intervalos en el nacimiento de los hijos (otros tipos de política familiar pueden ser, y son de hecho, el de *aumento de la natalidad*. cuando se cree que una tasa más alta de crecimiento de la población

puede ser ventajosa para la prosperidad general; el de *no intervención*, política de «dejar hacer», cuando no se está convencido de la existencia de un problema demográfico o existen fuertes resistencias a una intervención activa en cualquier sentido, especialmente en sentido limitativo; política de *desarrollo social* a través de los cuales se persigan fines varios, entre ellos los de conservación y mejora de la salud y de las oportunidades de desarrollo de la mujer y del niño; o política de *limitación del crecimiento demográfico*, en la que la planificación de la familia tiene como objetivo básico «ayudar a reducir la fecundidad nacional a una tasa compatible con los objetivos de desarrollo social y económico», págs. 13-14).

Evidentemente el documento o, por mejor decir, la opinión concurrente de los expertos que en él se resume —la reunión se celebró en Nueva York del 22 al 30 de marzo de 1971; en las páginas finales, anexo III, el documento contiene la relación nominal de los asistentes— está claramente en favor de la planificación familiar, y la «asistencia social» a la que alude su título refiere a la prestada o a prestar en los países que efectivamente planifiquen (a principios de 1971, según se nos informa, tres países tenían «una política oficial en favor de la planificación», y en quince adicionales existían «algunas actividades» de planificación a la familia, pág. 28); en algunas ocasiones, incluso, se llega más lejos, pues se habla de la necesidad de vencer los «prejuicios» o las convicciones que hoy se oponen a la planificación; tan es así que en alguna ocasión el documento tiene que hacerse a sí propio la pregunta de «¿Se trata, entonces, de tratar de inducir a error a las personas para que adopten nuevas normas de conducta en contra de su libre voluntad?» (página 20), lo que quiere decir que se está previendo el riesgo de que se incurra en la manipulación a cargo de personas altamente motivadas y convencidas de que planificar la natalidad es una especie de deber mesiánico que debe ser difundido para que a él se acomoden las conductas. Naturalmente, el documento rechaza con energía, aunque no excesiva, esta hipótesis de la manipulación.

Los problemas que han quedado aludidos son los más importantes; los restantes del documento son instrumentales refiriéndose básicamente a:

— La asistencia social en cuanto a los programas de planificación, fundamentalmente para su difusión y explicación en cada contexto social y nacional.

— La formación de personal especializado, un punto analizado con gran detalle, cuyo dato más saliente es el de pedirse una formación «interdisciplinar», que tenga como elementos básicos los de economía, sociología, relaciones humanas, demografía y sanidad. Como

## RECENSIONES

es frecuente en este tipo de documentos se insiste mucho en la necesidad de contar con personal «voluntario», esto es, no retribuido (ver, por ejemplo, páginas 8-25, 30 y 35).

En su última parte el estudio se refiere a las tareas desarrolladas y a desarrollar por los organismos internacionales —por las Naciones Unidas y por las agencias especializadas— en relación con la materia. Como también es lo común, se destaca la gran eficacia de los programas de asistencia social de la Organización Mundial de la Salud y de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y para la Alimentación. Respecto de otros organismos internacionales, por ejemplo, respecto de la Organización Internacional del Trabajo, las referencias son una pura y simple cortesía de los expertos, que gentilmente disimula la inutilidad o ineficacia práctica del organismo de que se trata.

M. ALONSO OLEA

ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUES: *Tendances recentes en matiere de negociations collectives*. Rapport final du Seminaire Patronal International. Castelfusano 21 au 24 Septembre 1971. París.

Se llega casi al tópico en cuanto a la existencia y consideración de los convenios colectivos como solución a la problemática del mundo del trabajo, cada día más ancho y hondo.

La evolución en esta materia, vistos los cambios económicos y sociales, determinó a la OCDE a convocar un seminario en Castelfusano (Italia) a un centenar de dirigentes patronales bajo la presidencia del vicepresidente de la Confederación General de la Industria Italiana, doctor Fulvio Bracco, con el profesor Rampa, subsecretario de Estado, y M. Falchi, presidente del Comité de Trabajadores y de Asuntos Sociales de la OCDE. Las conclusiones del seminario las comunica en este trabajo el profesor Pierre Candau.

En una síntesis clara se aborda la naturaleza de la negociación colectiva como medio democrático de resolver los conflictos laborales; la figura y papel no sólo de los empresarios por sí y por sus asociaciones, la del Estado, como empresario también, en los casos que lo es y como legislador o creador del marco jurídico para la negociación colectiva así como el de los Sindicatos de trabajadores constatando su poder como fuerza social y las diversas concepciones de la representación sindical de los mismos.

La segunda parte del trabajo se dedica a los diversos niveles de negocia-

ción: interprofesional, ramas de producción, empresarial e internacional, así como de Empresas multinacionales dando la doble solución de realizar las negociaciones a escala de cada filial o a escala supranacional, si bien esta cuestión no se trató en el seminario.

Se completa, finalmente, este *rapport* con los aspectos referidos a las formas de procedimiento, derechos sindicales, salarios accionariado obrero, jornada laboral, Seguridad Social, etc.

Concluye la publicación poniendo de manifiesto que si bien la negociación colectiva es el único medio democrático para determinar las condiciones de trabajo cual se determinó unánimemente en el seminario, surgen notables diferencias de unos países a otros, especialmente por el diverso ritmo de evolución en esta sociedad actual de aceleradas mutaciones.

Una estrategia general del papel de los Sindicatos en las negociaciones colectivas de las Empresas a nivel de política de personal y de información recíproca, aparece como imprescindible y necesaria.

MARÍA ISABEL PÉREZ LLINÁS

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Prosperidad y bienestar. Objetivos sociales del crecimiento y del cambio económicos*. Memoria del Director General a la 58.<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1973; 73 páginas.

Más amplia que las que inmediatamente la han precedido, aunque sin llegar a los cuidados estudios de otros tiempos, la *Memoria* del Director General se dedica este año a examinar el impacto sobre la Organización Internacional del Trabajo y sobre sus actividades —y las aportaciones que la Organización Internacional del Trabajo pueda hacer— en cuanto a temas y decisiones, competencia sustancial de otros organismos internacionales, lo que el documento que tenemos a la vista no deja de reconocer (así, «la reforma agraria y el progreso técnico en la agricultura no atañen directamente a la OIT», pág. 27; «las decisiones sobre la política comercial en sí no pertenecen a la esfera de responsabilidad de la OIT», pág. 48; «evidentemente muchos aspectos de estos problemas [de movimientos internacionales de capitales y de inversiones] quedan fuera de la esfera de acción de la OIT», pág. 53; «en 1973 la OIT no cuenta con mejores títulos que en 1944 [Breton Woods] para exponer una opinión fundada sobre las modalidades de la cooperación monetaria internacional», pág. 60, etc.).

Naturalmente, la impresión que dan estos textos es la de un desborda-



miento de la Organización Internacional del Trabajo por el panorama de los grandes problemas internacionales ligados al desarrollo económico y social, y que se concentran sobre aspectos tales como la liberalización del comercio internacional, la existencia de fondos para inversiones en los países en vías de desarrollo, un sistema no sujeto a crisis periódicas de pagos internacionales y una cooperación general para el desarrollo de los países en esta vía que venga de los países desarrollados.

La Organización Internacional de Trabajo hace esfuerzos heroicos para sobreponerse a, o para no confesar, su propia impotencia ante estos temas. El intento más decidido en tal sentido fue el lanzamiento del *Programa mundial del empleo* a desarrollar a lo largo de la presente década, básicamente a través de asistencia técnica para la promoción y fomento en los países en vías de desarrollo de tipos de producciones que exijan grandes cantidades de mano de obra, al partirse del convencimiento de que el desarrollo económico por sí mismo no garantiza en los países en vías de desarrollo el aumento del empleo, si la industrialización se dirige hacia sectores, o utiliza métodos, de los llamados «modernos» en general caracterizados justamente por su alta mecanización y automatización y, por consiguiente, por sus necesidades escasas de personal.

Quizá las iniciativas más importantes y las más arriesgadas de esta *Memoria* se contengan en el capítulo IV de la misma, relativo al tema «Comercio». Se trataría de que éste, en su aspecto internacional, no descansara sobre condiciones diversas de trabajo en los diferentes países, con lo que resultarían más favorecidos quienes las tuvieran más bajas, intentándose a la postre que en todos los países envueltos en las relaciones comerciales internacionales se aplicaran «ciertas normas de trabajo definidas como equitativas» (pág. 47). E inmediatamente se sugiere que la OIT se erija en una especie de cuasi-tribunal internacional para determinar si aquellas normas equitativas son cumplidas o no, y la medida en que lo son: «Se podría establecer un procedimiento para examinar las quejas relativas a normas desleales de trabajo» a través del cual, y contando con una tarea de promoción de la aplicación de las normas laborales equitativas, la Organización Internacional del Trabajo pudiera «resolver racionalmente las controversias... [y]... mitigar los temores y el resentimiento ante la competencia desleal» (págs. 47 y 48). Visto el funcionamiento en el seno de la OIT de organismos ya existentes de carácter similar (y salvado, desde luego, los procedimientos reglamentarios de la Comisión constituida cada año en el seno de la Conferencia sobre la aplicación de convenios y recomendaciones), no hay razón especial para ser muy optimistas en cuanto a que el sistema que se pretende crear funcione con eficacia, ni menos que se atenga a sus competencias propias; la experiencia no está en favor de que

tal sea un procedimiento de «resolver racionalmente las controversias», y se corre el riesgo de que contribuya a encontrarlos.

Realmente todos estos problemas están surgiendo, en parte, por la diversión de la Organización hacia problemas distintos de los de elaboración de normas internacionales de trabajo que constituyen su competencia específica.

M. ALONSO OLEA

REEVES, Elton T.: *El desarrollo de los directivos*. Traducción de Sarah NICHOLSON y Julián SICILIA. Ediciones Anaya, S. A. Salamanca, 1972; 278 páginas.

Este libro —nos anticipa el autor en el prólogo— está dirigido preferentemente al directivo de Empresa, para el que la materia del progreso de la dirección sólo constituye un aspecto de su vida de trabajo, tan tremendamente complicada y activa. Si contribuye a que este jefe de Empresa pueda aclarar sus propias ideas sobre esta materia y si, por ventura, además sirve para que descubra mejores medios y más cortos caminos para su labor, habrá justificado plenamente su existencia.

El texto se divide en una introducción y diez capítulos.

En la introducción se afirma que el progreso de la dirección es una función continua y persistente. Es fácil caer víctima de una ilusión parcial contemplando el panorama desde perspectivas personales o individuales, especialmente cuando nos vemos inmersos y absortos en uno o varios aspectos de todo el conjunto que constituye este proceso de desarrollo, mejora, promoción y progreso de la dirección. Es precisamente esta miope absorción en una de las partes de la tarea integral y total lo que deberá evitar el buen directivo. Debe mostrarse siempre bien dispuesto a extender sus esfuerzos para que alcance a *todas* las facetas del progreso de la dirección y ello con interés y énfasis prácticamente iguales. En esta parcela de su trabajo, el directivo, en realidad, se encontrará laborando, con todo su esfuerzo, todo su corazón y toda su ilusión, por el éxito futuro de la Empresa para la cual trabaja.

En el capítulo I, «La tarea del directivo», se considera que ésta es polifacética y cada día más difícil de cumplir, a medida que se va haciendo más compleja la vida de las Entidades. Por otra parte, se destaca cómo cada vez precisa de más tiempo para las funciones de relación con los otros miembros de la entidad.

El capítulo II, «Selección de personal destinado a puestos supervisores», se enfrenta con el problema de localizar este personal y de cómo realizar la

tarea detectora. La norma general es que las Empresas utilizan como procedimientos: unos candidatos son detectados, descubiertos y escogidos por la Dirección, y otros, son atendidos al presentarse espontáneamente y por su propia y sola iniciativa, como candidatos activos.

En el capítulo III, «Formación y capacitación de los candidatos a supervisores», se considera que el mejor método a seguir es aquel que se concentre en el intento de conseguir construir en el candidato el cuadro mental necesario para que pueda enfrentarse a las presiones y responsabilidades de un cargo directivo.

El capítulo IV, «El período de transición. Haciéndose supervisor», pone de relieve cómo se producirán mutaciones en las relaciones interpersonales del nuevo supervisor: con sus nuevos subordinados, con su propia supervisión, con un nuevo grupo de directivos de su misma categoría, con su familia y, finalmente, con sus grupos sociales de amigos de siempre. Por otra parte, el estilo o las maneras, los gestos de un supervisor, tendrán mucha influencia, ejercerán unos efectos sutiles sobre el comportamiento de sus empleados. Si su estilo es tal que inspire miedo o antipatía entre sus subordinados, únicamente puede esperarse de éstos reacciones típicas de esas emociones.

En el capítulo V, «El desierto de la dirección intermedia», se exponen los obstáculos y dificultades que acechan en el camino del desarrollo adecuado del directivo intermedio. Algunos de estos obstáculos se originan en la actitud de sus supervisores, otros en la naturaleza propia de su trabajo, y otros se originan en el directivo intermedio mismo.

El capítulo VI, «El proceso de segunda selección», destaca cómo la selección de reemplazos ejecutivos es de una importancia tan vital para el éxito continuo de cualquier Empresa que se hace imperativo situarla en una base científica y objetiva. Los ejecutivos nunca deben «surgir de la nada»; deben crecer y desarrollarse en un campo cultivado por expertos en tal actividad. La salud y la supervivencia futura de la organización están profundamente afectadas por este pequeño grupo de gente clave; su selección ha de realizarse con sumo cuidado.

En el capítulo VII, «Progreso, desarrollo y mejora del ejecutivo», se comienza diferenciando a éste de los directivos intermedios: tiene una responsabilidad más profunda; requiere más capacidades; es más observado y enjuiciado por todos, y ha de cuidar más las relaciones públicas. A continuación se examina el problema del desarrollo del ejecutivo y de la formación que precisa.

El capítulo VIII, «Preparación progresiva hacia la jubilación del ejecutivo», estudia con cierto detalle la problemática de aquélla, tanto respecto al

afectado cuanto en lo concerniente a la Entidad. Se trata de un tema que merece especial atención por sus consecuencias humanas y profesionales.

En el capítulo IX, «Metodología», se pone de relieve que la clave para que tenga éxito cualquier actividad de desarrollo es aquel proceso por el cual el hombre se puede ir midiendo a la vez que es medido por su superior o sus superiores. La limitación de este desarrollo con un entrenamiento diario por parte del superior no será suficiente. En algún intervalo tiene que dejarse lugar para un esfuerzo objetivo de algún procedimiento formal de medida.

Y, en el capítulo X, «Resumen», se afirma que el proceso de desarrollo que experimenta cualquier directivo es el producto de su propia actividad, la que hay que considerarla y tratarla como una función continua. Si intentamos separar el desarrollo directivo en una serie de componentes diferentes y ajenos los unos a los otros, se perderá toda perspectiva y el producto que resulte será muy inferior.

En conclusión, el autor nos brinda un análisis que puede ser interesante en la obra de perfeccionamiento de las funciones directivas.

J. CARRASCO BELINCHÓN

SALA FRANCO, Tomás: *La libertad sindical y los empleados públicos* (Un estudio del Derecho italiano). Instituto García Oviedo. Universidad de Sevilla, 1972: 133 págs.

La conciliación de las aspiraciones e intereses de los empleados públicos como trabajadores subordinados al servicio de la Administración pública, con las necesidades y prerrogativas de ésta y con los intereses generales de la colectividad, atendidos por los servicios públicos, es el tema central que el profesor Sala delimita como objeto de su estudio, que aparece en el panorama de de la bibliografía española de la ciencia jurídica como una seria aportación a esa parcela tan escasamente cultivada cual es la del Derecho sindical.

La contemplación del sindicalismo funcional italiano, se dice en la introducción, «puede dar pie para repensar y someter a crítica los actuales fundamentos sobre los que hoy se construye la estructura jurídico-laboral de la función pública», y nosotros añadimos que de este repensar y someter a crítica esta estructura pueden surgir valiosas conclusiones aplicables a la relación jurídico-laboral de la función y de la parafunción pública en el ordenamiento jurídico español.

Lejos del positivismo jurídico (el derecho no se reduce solamente a lo establecido por la norma) se busca y rastrea la realidad sociojurídica, de cuya

combinación y referencia a aquella normativa saldrá a la luz la efectiva realidad jurídica de la cuestión planteada, que se nos va presentando a lo largo de las páginas de esta obra que mereció la calificación de sobresaliente *cum laude* al ser defendida como tesis doctoral en la Facultad de Derecho de la Universidad de Bolonia (Italia), siendo posteriormente galardonada con el premio «Vittorio Emanuele», del curso 1969-1970.

\* \* \*

1. Tras de la introducción, entramos en un primer capítulo en el que, a modo de encuadramiento preliminar del tema central, se define el empleo público como una *relación de servicio de derecho* (por oposición a las relaciones de servicio de hecho), *voluntaria* (frente a las situaciones coactivas) y *de empleo, a título profesional* (no honoraria), *reglamentada*, por regla general, *por el Derecho público*, pasando después a investigarse la naturaleza jurídica de la relación de empleo, primero a través de la pura sistematización exegética y luego por medio del análisis crítico del contenido normativo de sus fuentes, en base a criterios políticos de justicia, tras de lo cual se concluye que:

a) El acto de nombramiento es un acto administrativo, un acto-condición.

b) La situación de empleo es una situación estatutaria y objetiva, de la que se deduce que el empleado público tendrá siempre respecto de la Administración los derechos y obligaciones recogidos en su estatuto; que estos derechos y obligaciones subsisten mientras no sean modificados por la norma; que por aplicación de los principios de legalidad y de inderogabilidad singular de los reglamentos el régimen estatutario no puede ser alterado por la Administración en relación con un caso singular y con perjuicio o ventaja para alguno o algunos de los dependientes, y que la violación por la Administración de la situación estatutaria, es susceptible de recurso jurisdiccional.

c) La extinción de la relación de empleo público precisa, además de la voluntad dimisionaria del «empleado público», de la aceptación por parte de la Administración.

2. En el capítulo segundo, bajo el epígrafe «Análisis crítico en base al Derecho administrativo», se señala que el problema de la sistematización jurídica actual de la relación de empleo público está íntimamente ligado a la concepción que se tenga de la función pública y del Estado. Así, en la concep-

ción sacra y estatista del poder y de la Administración, propia del Derecho continental europeo, la función pública se concibe como un mundo aparte, considerando el trabajo de los empleados públicos diferente a los otros trabajos, por cuanto que está provisto de poder, fundado sobre la idea de servicio, correlativa con el principio de autoridad. Frente a esta concepción, la posición americana califica a la función pública como un trabajo cualquiera.

La concepción jurídica basada sobre el principio de autoridad —continúa diciendo el profesor Sala— ha provocado la doble identificación, por un lado, del Estado-soberano con el Estado-patrono, y, de otro, la del empleado público servidor del Estado, y el empleado público actuante de la voluntad soberana de éste, de forma que no cabe la existencia de intereses en conflicto entre el empleado y la Administración por aplicación del principio de que nadie puede ir contra sí mismo, pretendiéndose incluso la identificación psicológica de ambos, empleado y Administración, para alcanzar una más fácil sumisión de aquél a la disciplina jerárquica y organizativa de ésta.

No obstante, la consecuencia a que parece llegarse de identificación no es generalizable absolutamente, por cuanto no todos los empleados cumplen una función pública en sentido estricto. Así, se distingue entre función, como actividad a la que acompaña el ejercicio de una potestad pública y que se concreta en un acto administrativo, y servicio, aquella actividad que se puede realizar sin manifestación de supremacía.

Frente al anterior planteamiento general, el autor destaca cómo en una Administración como la italiana no es usual que los empleados públicos tomen decisiones actuando la voluntad soberana del Estado, debido a la excesiva politización de las estructuras administrativas, de una parte, y, de otra, que aunque actúen una verdadera función pública, ello no constituye obstáculo para que la relación de trabajo se encuentre disminuída, sometida a los intereses de la organización administrativa.

A continuación pasa a preguntarse Tomás Sala sobre los verdaderos motivos que están en la base del principio de autoridad y cuál sea la razón política de fondo que pretende mantener el distanciamiento y la subordinación del empleo público, fuera de consideraciones estrictamente funcionales.

En una primera época, la del Estado absoluto, señala cómo el principio de autoridad se concibe como algo privativo o del patrimonio del Monarca absoluto y el empleo público como un bien personal adquirido gracias al favor del Príncipe o mediante una suma de dinero, encontrándose el empleado público sometido a una relación servil.

Posteriormente, la aparición del Estado de derecho tiende a transformar las relaciones entre los empleados y la Administración, trasladando su fundamento de la vinculación subjetiva al Monarca a la vinculación a la norma.

al Estatuto (como manifestación de un nuevo Derecho, el Derecho administrativo, conjunto de normas que combinan las prerrogativas exorbitantes de la Administración y las garantías de los particulares, los funcionarios públicos), lo que comporta el sometimiento al principio de legalidad y la objetivación del poder del Estado, que trata de mantener el principio de autoridad como medio de conseguir la eficiencia administrativa, mediante un pacto entre este principio y los intereses de los empleados, en el que se fijan las condiciones de su relación.

3. El capítulo tercero, titulado «La autonomía colectiva en el empleo público», se centra en el fenómeno de la colectivización de los intereses profesionales, que se manifiesta, primero, a través de la lucha por el Derecho sindical y, una vez logrado éste, por medio de la acción sindical subsiguiente.

En relación con el primer aspecto se destaca cómo, en la línea de tendencia del sindicalismo moderno, que se dirige hacia un reconocimiento del Derecho sindical a los miembros de todas las profesiones, el proceso del nacimiento del sindicalismo entre los empleados públicos no es más que la progresiva toma de conciencia determinada por una serie de factores ideológicos y estructurales, cuya conjunción pone de manifiesto una situación conflictiva.

En cuanto a los factores estructurales se señala como el desplazamiento de la actividad del Estado hacia la esfera de los servicios sociales y económicos y su cada vez mayor intervencionismo en estos campos va borrando la nota de poder público que caracteriza a las actividades administrativas de aquél; esto, unido a la presencia ideológica del sindicalismo revolucionario, creó un movimiento entre los dependientes públicos de imitación a los asalariados del sector privado en la defensa de sus intereses colectivos mediante la creación de los Sindicatos, a la que se opone la Administración pública apoyada en razones políticas («el miedo del Estado contra lo que se cree una amenaza para el principio jerárquico que está a la base de toda la organización de la función pública y contra el posible riesgo de una alianza con el sector privado, introduciendo así las luchas sociales y políticas en el seno de la propia Administración pública»).

No obstante esta oposición inicial, hoy el sindicalismo constituye una realidad indiscutible en la Administración pública italiana, alcanzando su más alto grado de institucionalización con el establecimiento del principio de la no discriminación en materia sindical, aprobado como convenio número 87 de la O. I. T.

Continúa el desarrollo del tema ocupándose de la respuesta histórica del ordenamiento jurídico positivo italiano a la tendencia expansiva del sindicalismo entre los empleados públicos, configurado como una organización *de*

*facto*, desde el principio de siglo, pasando por la etapa fascista, hasta la post-guerra, en la que la propia Constitución y la ley de 23 de mayo de 1958, por la que se ratifica y ordena la ejecución de los convenios 87 y 98 de la OIT, sirven de fundamento jurídico de la libertad sindical, si bien ambos textos legales presentan limitaciones en relación con algunas categorías de empleados (los de las fuerzas armadas y de orden público). Por el contrario, el Estatuto de los empleados civiles del Estado de 1957 no se pronuncia al respecto.

Así, pues, hay que esperar a las leyes de 18 de marzo de 1968 y del 29 de octubre de 1970, que vienen a modificar el citado Estatuto de 1957, para que el sindicalismo en el empleo público se consolide en el ordenamiento jurídico italiano, estableciéndose un verdadero *status* jurídico de la actuación sindical dentro de la Administración, que abarca desde los criterios de encuadramiento hasta el derecho de reunión y la concesión de permisos y excedencias para el ejercicio de la función representativa sindical, remunerados con cargo a la Administración.

A continuación pasa a estudiarse la actuación sindical de los dependientes públicos desde una perspectiva sociológica. Así, de las dos posturas posibles a adoptar por aquella (de colaboración estructural con la Administración, en orden a la gestión o codecisión, la una, y de oposición y reivindicación, la otra) la primera ha tenido escasas manifestaciones, limitándose a participación en órganos puramente consultivos, como son los Consejos de administración de cada Ministerio y el Consejo Superior de Administración Pública.

En relación con el derecho de organización y de negociación colectiva, reconocido por el convenio número 98 de la OIT, se indica que su campo de aplicación es más restringido que el del Convenio número 87 relativo a la sindicación, hasta el punto de quedar excluida como medio de reglamentación del empleo público. No obstante esta situación, la actividad sindical se orienta hacia la conclusión de «entendimientos» o de «reglamentaciones negociadas», como reconoce la ley de 28 de octubre de 1970 en su artículo 24, que se diferencian del convenio colectivo en que no vinculan jurídicamente a la Administración, que, si bien se realizan solamente a título consultivo, representan la base negociada sindical de un futuro reglamento o ley, referido a «las funciones desempeñadas, al tratamiento económico y al régimen de jubilación de los obreros y empleados de las Administraciones del Estado, incluso las autónomas», cuyo logro viene garantizado por el recurso de la huelga.

Entra el autor, a continuación, en el palpitante tema de la huelga, indicando que «una vez admitida en la *praxis* laboral del sector público, precisa del análisis del tratamiento jurídico que de ella hace el ordenamiento italiano». A este respecto se va pasando revista a la posición adoptada por el De-



recho positivo y a las diferentes posturas doctrinales, contrarias las unas y favorables las otras a la admisión de la huelga, según la interpretación que se haga del artículo 40 de la Constitución italiana, en uno u otro sentido, y de los principios generales del ordenamiento jurídico, concluyéndose, tras de la tesis que niega la licitud de la huelga basándose en la prevalencia del interés público sobre el privado, con la postura del sector doctrinal más progresivo (Branca, Giugni, Miele, Simonetto), para el que «existe también derecho de huelga en el sector de los dependientes públicos, en virtud de una amplia interpretación del artículo 40 de la Constitución», aunque puede limitarse su ejercicio, declarándose inadmisibles cuando vaya contra un interés protegido igualmente por parte de la Constitución y considerado por ella como prevalente.

De esta tesis, recogida primero de forma confusa por la Corte constitucional y luego de manera más clara, al juzgar sobre la legitimidad e ilegitimidad del artículo 330 del Código penal, que tipifica el delito de abandono colectivo de las oficinas o servicios públicos, concluye el profesor Sala:

- a) El reconocimiento de la titularidad del derecho de huelga a los dependientes y trabajadores de servicios públicos.
- b) El establecimiento de límites o requisitos al ejercicio de tal derecho, como son, el que se trate de una huelga económica y el que no existan bienes garantizados constitucionalmente que sean lesionados por la huelga, atribuyéndose al juez la consideración sobre la existencia de esos bienes o intereses prevalentes.

4. El capítulo cuarto se dedica a hacer un resumen crítico del tema, partiendo de la base doctrinal de un acercamiento progresivo entre el derecho que regula la relación de empleo privado y el que regula el empleo público, y de la tendencia hacia un tratamiento jurídico unitario de ambas relaciones, se desciende al análisis del Derecho positivo para ver cómo éste ha asimilado esa aproximación.

Así, en algunas ocasiones (en los supuestos del personal de los servicios públicos de las líneas de navegación de los lagos, de las empresas municipales de servicios públicos y de los entes públicos-económicos) se indica cómo el acercamiento ha supuesto la transformación de la naturaleza jurídico-positiva del régimen jurídico de la relación de empleo público, convirtiéndola en privada, transformación iniciada por el artículo 2.093 del Código civil y ratificada por el Estatuto de los trabajadores de 20 de mayo de 1970.

En otros casos, por el contrario, el acercamiento se concreta, sin incidir en la naturaleza jurídico-positiva de la relación, que continúa siendo pública,

## RECENSIONES

en la intercomunicabilidad de los derechos y obligaciones establecidos por el Derecho administrativo y por el Derecho del Trabajo que se manifiesta en los fenómenos paralelos de publicación del contrato de trabajo y de privatización de la relación de empleo público.

La obra concluye remitiendo a «un análisis en profundidad de la naturaleza real de la relación de empleo público, raíz de la totalidad de las manifestaciones jurídicas y fácticas condicionantes del acercamiento entre los regímenes jurídicos de las dos relaciones laborales, la de empleo público y la de empleo privado, que dependerá de muy diversas circunstancias, las cuales, en definitiva, quedan resumidas en las de naturaleza política».

MIGUEL COLINA ROBLEDO

YUILL, Bruce F.: *Organización y «management»*. Traducción de F. Mingueña Rubió. Ediciones Oikos-Tau, S. A. Barcelona, 1972; 268 págs.

Este libro —nos dice el autor en el Prefacio— se refiere a los elementos de una teoría de la organización y del *management*. Se trata de un libro dirigido primordialmente a los estudiantes interesados y a los que practican el *management*. Gran número de profesionales especialistas de todo tipo, empleados en diversas clases de organizaciones de trabajo, hallarán este tema lo suficientemente atrayente y riguroso como para que despierte su atención.

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

La primera parte, capítulos 1.º al 4.º, se inicia con unas «Nociones introductorias», en las que se pone de relieve que el propósito perseguido es esbozar un esquema para la comprensión de las relaciones que se dan en las organizaciones. Su enfoque es estructural —de comportamiento—. Estudia el *management* como la variable principal de un conjunto de variables de la organización. Busca desarrollar un conjunto de proposiciones universales con respecto al comportamiento en la organización, aunque tiene en cuenta las diferencias en cuanto a tecnología. Asimismo, examina la naturaleza, estructura y comportamiento de los sindicatos. Los sindicatos poseen una relación muy especial con las organizaciones de trabajo. No tiene sentido dejarlas de lado cuando se considera en su más amplio sentido el comportamiento del trabajador. La incursión en el campo de las relaciones *sindicato-management* muestra también que la teoría moderna es capaz de explicar distintos tipos de comportamiento en la organización.

El capítulo 2.º, «Autoridad y *management*», se inicia con una descripción convencional de la estructura de autoridad de una organización, la forma en que se distingue y la forma en que se reúnen sus partes entre sí. La base de la estructura de autoridad reside en los orígenes legales de la constitución de la organización. El proceso de *management* se describe de acuerdo con los términos clásicos de planificar, organizar, reclutar personal, dirigir y controlar.

En el capítulo 3.º, «Tecnología y funciones», con objeto de desarrollar un esquema estructural y de comportamiento para el análisis de la organización, se introducen los conceptos de interdependencia de funciones y de relaciones de poder, con el fin de explicar cómo se ensamblan los flujos de trabajo y cómo se comportan los individuos en sus respectivos puestos de trabajo. Es de la mayor importancia que éstos estén exactamente descritos, no sólo en términos de actividades, sino también en términos de interacciones.

El capítulo 4.º, «Categoría e incentivos», advierte cómo la organización suministra un sistema de recompensas y penalizaciones. El propósito de tales recompensas y penalizaciones consiste en que actúen como incentivos para el personal empleado en los puestos de trabajo. Se han ideado incentivos de todo tipo con el fin de motivar al personal para que responda a las exigencias de su puesto y conforme su actuación a los valores de la organización. Las penalizaciones están ideadas para desanimar a los individuos para que no se comporten de una forma que resulte inaceptable para la organización.

La segunda parte, capítulos 5.º al 8.º, se inicia con el examen de la relación del individuo con la organización. El *management* busca constantemente la certidumbre con respecto al comportamiento del individuo. No sólo define el puesto de trabajo, también prescribe normas formales para el puesto de trabajo en cuestión. Al individuo se le concede una cierta autoridad discrecional para que realice su papel. El *management* prescribe limitaciones en cuanto al comportamiento. Esto puede dar lugar a disfunciones, en especial en organizaciones de tipo burocrático. En algunas situaciones los individuos quizá busquen evadir la autoridad discrecional o quizá sigan las normas servilmente.

El capítulo 6.º, «Relaciones interpersonales», distingue tres tipos de relaciones en una organización: la relación de poder, que pone de manifiesto cómo la persona que ocupa un determinado puesto de trabajo domina a otra que ocupa un puesto de trabajo secundario, debido a las diferencias existentes en cuanto a las funciones realizadas; la relación de autoridad, que indica cómo una persona inicia la acción para otra debido al margen de discrecionalidad que se le ha otorgado, o debido a sus conocimientos o a la persuasión.

y la relación de categoría, que implica que una persona dependa de otra debido a diferencias de rango.

El capítulo 7.º, «El comportamiento de grupo», se refiere a tres aspectos principales de los grupos: su poder y cohesión; sus normas y comportamiento, y el impacto del pago según los resultados sobre la categoría y poder del grupo. El tipo de interdependencia —aunada, secuencial y recíproca— resulta de considerable importancia en el tratamiento del comportamiento del grupo. En todo este tratamiento se percibe un fuerte sabor tecnológico más que psicológico.

En el capítulo 8.º, «El papel del supervisor», se afirma que éste consiste en integrar actividades, interacciones y sentimientos, de forma que aparezca una adecuada coordinación de funciones y categorías a través de la autoridad. Debido a las diferencias en cuanto a tecnología y flujo de trabajo, el papel de los encargados de la supervisión varía.

La tercera parte, capítulos 9.º al 15, se inicia con el examen del diseño de la estructura departamental, esbozándose los conceptos tradicionales de la departamentalización, que constituyen poco más que criterios normativos, los que con frecuencia entran en conflicto entre sí.

En el capítulo 10, «*Staff*, comisiones y reuniones», se advierte que las posiciones *Staff*, las comisiones y las agrupaciones por proyectos, constituyen todas ellas arreglos estructurales para la toma de decisiones con respecto a la coordinación de las actividades de iniciación, las interacciones y las valoraciones que no pueden lograrse mediante el proceso de regimentación normal a través de una agrupación. La selección de una u otra forma de arreglo estructural dependerá del tipo de decisión que deba adoptarse.

El capítulo 11, «Interdependencia externa», se centra en las estrategias a seguir y en la estructura que hay que establecer para cumplir con las actividades fronterizas.

En el capítulo 12, «*Management* del más alto nivel», se estudia la figura del director general, así como las modalidades que presenta.

El capítulo 13, «La estructura sindical», considera que la función más fundamental del Sindicato consiste en determinar conjuntamente con la Dirección de la Empresa las principales condiciones de empleo para sus miembros.

En el capítulo 14, «Estrategias sindicales», se reconoce que éstas varían de acuerdo con el control que el Sindicato pueda ejercer sobre una variable que dé lugar a oportunidades y contingencias para sus acciones.

El capítulo 15, «El conflicto Sindicato - *management*», estima que éste se debe a tres factores principales: a la forma en que el *management* adminis-

#### RECENSIONES

tra la organización; al fracaso en el proceso contractual, y a la incapacidad sindical para conseguir una relación ocontractual.

En conclusión, el autor brinda algunas orientaciones interesantes y, posiblemente, la aportación más valiosa sea la del engarce *Sindicato-management*, que puede ser fecunda en resultados, si se la estudia con profundidad y objetividad, pues llevará a un replanteamiento total del factor humano dentro de la organización.

J. CARRASCO BELINCHÓN

