

Recensiones

FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Tomás Ramón: *Derecho administrativo, Sindicatos y autoadministración*. Instituto de Estudios de Administración Local. Madrid, 1972; 288 págs.

La obra que se comenta está dividida en dos partes: la primera dedicada al análisis de la actividad administrativa de las Organizaciones privadas en general, y la segunda, a la actividad administrativa de los Sindicatos.

La importancia del tema ya la pone de manifiesto el autor en la presentación del libro, cuando afirma: «Este tema adquiere caracteres de urgencia y no sólo porque las fórmulas de este tipo están proliferando en todos los sectores, sino porque se han producido acontecimientos que hacen absolutamente inaplazable dicho estudio.» «La reciente creación de un nuevo orden contencioso-sindical hace preciso deslindar sus límites con el Derecho administrativo...»

No es precisa una gran perspicacia para darse cuenta de que uno de los problemas más importantes que se plantea el Derecho administrativo ha sido la oscuridad de los límites del concepto de Administración, indeterminación que lleva a la confusión de elementos públicos y privados, órganos administrativos que se mueven en el campo de Derecho privado, entes privados que desempeñan tareas administrativas, etc.

Este es el planteamiento inicial del libro que pretendemos comentar: Ya es tópico —dice su autor— hablar de crisis del Derecho administrativo: la crisis está en la confusión de sus límites, en el prejuicio dogmático de que todo lo que se refiere a intereses colectivos está en manos de las administraciones tradicionales, y no ven las cosas tal y como son; prejuicio, por otra parte, que elimina el estudio de estos entes públicos con funciones pseudo-administrativas que no pueden calificarse sin más de Administración.

Así, Cámaras de Comercio, Comunidades de Regentes, Juntas de Compensación, etc. A través del análisis de estos organismos pone de manifiesto cómo la actividad administrativa de los entes privados va por cauces distintos y es independiente de la personalidad jurídico-pública.

Casi toda la primera parte (excepto los dos primeros capítulos), está dedicada a la descripción del mecanismo técnico-jurídico de colaboración de los entes privados y la lleva a cabo el autor en un análisis detenido de los mis-

mos, reparando en el estudio de UNESA, OFILE y la organización del sector eléctrico, a la vista de sus normas reguladoras y de su interpretación jurisprudencial, que prueba exhaustivamente, y caso por caso, el carácter privado de dichos organismos, su función privativa y peculiar de cada uno a la vez que su «otra función» como delegados o agentes descentralizadores de la Administración y el carácter de sus actos administrativos en este caso, siendo por lo tanto susceptibles de recurso contencioso-administrativo.

Todavía de mayor interés es para los laboristas la parte segunda de esta obra dedicada a la actividad administrativa de los Sindicatos. Hace el autor una crítica punzante de las dos posturas maximalistas sobre la fiscalización de los actos sindicales, maximalismo negativo el de la jurisprudencia y positivo el de la doctrina que propugna la sujeción de todos los actos sindicales a la jurisdicción contencioso-administrativa. Su crítica, bien fundada y razonada, se apoya en los dos tipos de actividades que desarrollan los Sindicatos: meramente sindicales unas (y ahí no cabe hablar de contencioso-administrativo), y como delegados de la Administración otras (susceptibles, por tanto, de recurso contencioso-administrativo).

Es preciso destacar el capítulo IX del libro, en el que el autor hace la crítica sobre la configuración de la jurisdicción contencioso-sindical, resultando los peligros a los que se puede llegar en una mala interpretación de la ley Sindical de 1971, bien por una administrativización de la actividad sindical o bien por una sindicalización de la actividad administrativa. Siendo clara (afirma el autor) la distinción existente en la ley entre actos sindicales y administrativos, pero mientras no se llegue a un desarrollo de la misma se aplicará la ley de la Jurisdicción contencioso-administrativa, con la que se imitan las técnicas administrativas en su mayor parte.

Acaba este libro con un epílogo en donde se esbozan los problemas materiales y sustantivos que el tema comporta, para concluir su autor diciendo: «La aparición de fórmulas descentralizadoras nuevas en manos de delegados de la Administración, es un hecho real, sin que el nombre que a éstas se les ponga quiten ni añadan nada a estas figuras.»

El futuro de los técnicos de autoadministración no depende ni de los resultados de un ensayo conscientemente intentado, ni de un propósito deliberado de democratizar las estructuras administrativas; la insuficiencia o inadaptación de éstas es lo que constituye uno de los presupuestos determinantes de la aparición de estas nuevas fórmulas. El futuro de ellas está en la naturaleza de las cosas tal y como hoy se presentan.

MARÍA DEL CARMEN REVUELTO

FRUTOS ISABEL, José María de: *Jornada de trabajo y retribución del trabajo en la función pública*. Separata del número 71 de la «Revista de Administración Pública». Madrid, 1973; 45 págs.

La cuestión que se plantea es la de considerar si los funcionarios de la Administración civil del Estado, o al menos algunos de ellos, tienen actualmente o no retribuido el domingo o día de descanso semanal.

De acuerdo con este propósito, se comienza estudiando si los términos «jornada de trabajo» y «horario de trabajo», son o no sinónimos, y como consecuencia de la exégesis de los preceptos legales aplicables, se llega a la conclusión de que la normativa vigente tiende a la potenciación del factor tiempo en la función pública y, consecuentemente, su rendimiento para la determinación de su apreciación valorativa, es decir, la retribución.

El horario de trabajo viene a ser la determinación cronológica de lo que se ha de hacer, es decir, desde el *tempus a quo* hasta el *tempus ad quem* de cada día, y la jornada de trabajo, el resultado de la observación del horario. Por ello la jornada de trabajo ha de estar siempre en función del horario, ya que el cumplimiento de éste proporciona la duración de aquella y origina la jornada retributiva.

Por tanto, el tiempo en la Función Pública se convierte en elemento muy importante de la relación profesional de servicios y su ordenación y régimen jurídico debe ser claro, preciso y concreto. Pero en atención al calendario en que la actividad de los funcionarios se desarrolla, parece más correcto utilizar el término horario de trabajo que el de jornada de trabajo, ya que, como veremos, la suma de tiempos del horario de trabajo puede no coincidir con el tiempo que se asigna a la jornada de trabajo apreciada semanalmente.

A continuación, se examina la jornada de trabajo y la prolongación de jornada, enfretándose, en primer lugar, con la cuestión de ¿a quién corresponde fijarla con carácter general? Al Gobierno, en tanto que la adaptación de la misma a los puestos de trabajo concretos, servidos por funcionarios de los Cuerpos generales, ha de ser efectuada por la Presidencia del Gobierno.

En segundo lugar, se formula el interrogante, ¿se ha establecido la jornada de trabajo con carácter general y su adaptación a los puestos de trabajo concretos que predica la ley articulada? Sinceramente, no. Hay una cosa clara: la jornada semanal retributiva es de cuarenta y dos horas semanales; una nebulosa, la jornada normal de trabajo y consecuentemente la jornada de trabajo menor que la normal o jornada reducida en un 25 por 100 o en un 50 por 100; una cosa indeterminada, la prolongación de jornada, pues se

conoce el resultado de una suma, pero se ignoran los sumandos, aunque es indicativo que pueden ser dos o más horas por la tarde.

Más tarde, se contempla la reducción de jornada y la reducción de retribuciones, si bien de entrada se advierte que la indeterminación actual de la jornada normal de trabajo plantea, entre otras, la consecuencia de lo que es jornada inferior a la normal o jornada reducida.

Se analizan las disposiciones del Decreto 2.229/1966, de 13 de agosto, y se pone de relieve cómo quedan bastantes cuestiones sin resolver, que suscitan problemas en la práctica.

Por último, se formula el sugestivo interrogante de ¿tienen descanso semanal retribuido los funcionarios públicos? Del análisis de los preceptos vigentes se llega a la conclusión de que no, y sí, en cambio, los días festivos no dominicales, al no ser recuperables. De este hecho se deduce que si no hay retribución los domingos, significa que en ellos no existe relación funcional ni obligaciones derivadas de ella.

Para superar esta cuestión trascendente se considera que lo que procede es que los funcionarios tengan el domingo retribuido, lo que significa que debe reducirse la jornada de trabajo semanal.

Y, como conclusiones, se exponen, en primer lugar, que pese a los nueve años de vigencia de la ley articulada de Funcionarios de la Administración Civil del Estado, y ocho de su consecuente ley de Retribuciones, todavía no está determinada con carácter general y preciso cuál es la jornada normal de trabajo de los funcionarios públicos, cuestión capital en toda relación de trabajo, pues la retribución debe estar en función del tiempo trabajado y, consecuentemente, del descanso semanal a él inherente.

La determinación de la jornada normal de trabajo, que indudablemente es hoy materia reglamentaria, debe ser competencia inexorable del Consejo de Ministros y, en su caso, de la Presidencia del Gobierno, pero en ningún caso es cuestión de régimen interior de los Departamentos ministeriales, y su determinación no debe realizarse a través de resoluciones administrativas en forma de circulares o instrucciones de servicio.

La determinación de la jornada normal de trabajo es y debe ser factor determinante y previo de otras modalidades que pueda revertir la prestación de servicios, como la prolongación de jornada, jornada reducida, jornada equivalente y horas extraordinarias.

La retribución de los funcionarios determinada en función de una unidad de tiempo semanal conduce a la distinción entre jornada retributiva de trabajo y jornada de trabajo, y ésta forzosamente debe ser inferior a aquélla, porque la identificación de ambas conduce también, forzosamente, a que el domingo o día de descanso semanal no se tenga retribuido.

El artículo 23 del Decreto 2.764/1967, de 27 de noviembre, y las disposiciones y resoluciones dictadas a su amparo, porque establece la identificación jornada retributiva=jornada de trabajo, tiene la secuela de que no retribuye el domingo o día de descanso semanal, y sí retribuye en todo caso el día festivo no dominical, por lo que, salvo mejor criterio, vulnera leyes Fundamentales y se incide en contrafuero, por lo que se impone la modificación de aquél.

La solución que se propone, conforme a la lógica e ideal de justicia que debe conllevar todo el Derecho, es la siguiente: la jornada normal de los funcionarios públicos, para que tengan el descanso dominical retribuido, ha de ser de treinta y seis horas semanales o seis horas diarias, y sobre ella se ha de establecer lo que han de ser las jornadas reducidas, prolongadas y equivalentes, siendo preferible el término «horario de trabajo» al de «jornada de trabajo», porque aquél determina éste y el calendario laboral de la función pública no permite cualificar la jornada de trabajo, apreciada semanalmente, como la suma de los horarios de trabajo observados durante la semana.

El estudio reseñado, independientemente de que se coincida o no con la tesis del autor, es valioso, por cuanto constituye una aportación interesante en el análisis de la problemática de la Función Pública española.

J. CARRASCO BELINCHÓN

HUMERES NOGUER, Héctor: *Régimen jurídico del despido colectivo*. Editora Jurídica de Chile. Santiago de Chile, 1971: 134 págs.

Comoquiera que la legislación chilena en materia de despido colectivo es breve y escasa, ya que tan sólo se le ha dedicado una disposición de carácter legal —artículo 86 del Código del Trabajo, incisos 5.º, 6.º y 7.º—, la presente obra responde al deseo del profesor Humeres de realizar un examen de la institución del despido colectivo, tanto desde el punto de vista positivo vigente como desde un ángulo doctrinario. Si unimos a este argumento consideraciones tales como el problema de la «estabilidad en el empleo», el establecimiento de un efectivo seguro de desempleo incorporado a la Seguridad Social, así como las consecuencias de índole económico-social que de un despido masivo puedan derivarse, veremos que son razones poderosas las que han movido, al autor que nos ocupa, a llevar a cabo el presente trabajo.

La obra en cuestión consta de 138 páginas, divididas en cuatro capítulos, con la inclusión de una abundante bibliografía que pone punto final a este

tratado sobre materia de tanta trascendencia, y que es objeto de estudio en el soñero análisis que efectuamos.

En otro orden de cosas diremos que la actual realización obedece a una finalidad eminentemente práctica, dirigida, de un lado, a dar una visión objetiva de sus derechos a todos los trabajadores en situación de desempleo, y de otro, a orientar en el procedimiento a los empresarios que se vean obligados a despedir colectivamente a sus productores.

Por lo que respecta al contenido propiamente dicho del volumen que abordamos, se ocupa en su capítulo primero del contrato de trabajo, del derecho a la propiedad del empleo y sus sistemas reguladores, extinción de la relación laboral y la paralización de las Empresas.

Nos encontramos en el capítulo segundo con una amplia panorámica de la legislación chilena relativa al despido colectivo; dicho concepto es definido por el autor como «aquél que afecta a más de un trabajador simultáneamente», destacando, asimismo, las bases sobre las que se fundamenta la citada institución, como son las de pluralidad y simultaneidad. Continúa haciendo referencia a temas que van desde la relación entre la estabilidad en el empleo, la paralización de Empresas y el despido colectivo, hasta la jurisprudencia administrativa y el régimen jurídico de la paralización y del despido colectivo, pasando por el análisis de los preceptos legales y reglamentarios sobre despido colectivo.

Finalmente, recoge en el capítulo tercero los aspectos administrativos de la autorización de un despido colectivo, citando la naturaleza jurídica del acto administrativo de autorización, la forma y tramitación del documento que autoriza a un despido colectivo, la revocabilidad o irrevocabilidad del acto autorizatorio de un despido colectivo y la invalidación del acto que lo permite.

Con unas últimas conclusiones relativas al Seguro de Desempleo colectivo y a un examen crítico de la situación actual, el profesor Humeres Noguer pone colofón a este preciso tratado en el que enfoca con absoluta claridad un tema que preocupa profundamente al mundo laboral de hoy.

MANUEL BARBERO DE LA CUESTA

INGHAM, Geoffrey K.: *Size of Industrial Organization and Worker Behaviour*, núm. 1 de *Cambridge Papers in Sociology*. University Press. Cambridge, 1970; 170 págs.

La cita de Durkheim, de *La división del trabajo social* contenida en la primera página de este estudio es una excelente introducción al mismo y a una reflexión sobre el mismo: «La industria pequeña, donde el trabajo está poco dividido, muestra una armonía relativa entre trabajador y empresario. Sólo en la industria grande están enfermas aquellas relaciones.» El problema es, pues, confirmar o no la certeza de esta proposición: «A medida que el tamaño de una organización crece la vinculación de los miembros con la misma decrece», con referencia a las relaciones de trabajo por cuenta ajena.

El libro está dividido en dos partes. En la primera de ellas se hacen las consideraciones teóricas generales sobre el tema, citándose y comentándose la bibliografía básica ya existente sobre el mismo (señaladamente los trabajos de R. V. Revans: *Moral industrial y tamaño de la unidad*, 1956; y B. P. Indik: *Tamaño de la organización y participación de los miembros*, 1956), y en la segunda se exponen y analizan los resultados de la investigación propia del autor, realizada en Bradford, durante los años 1964 a 1967.

Los fenómenos que se quieren examinar en concreto como afectados por el tamaño de la Empresa en la que se prestan los servicios son los de absentismo y los de la frecuencia de altas y bajas, esto es, de la movilidad del personal; están seleccionados entre otros muchos posibles (por ejemplo: intensidad y frecuencia de las huelgas; intensidad y frecuencia de los accidentes de trabajo; nivel de aceptación de salarios por unidad de obra o de primas al rendimiento; incluso —en el conocido estudio de Kornhamser: *Mental Health of the Industrial Worker*, Nueva York, 1965— salubridad psíquica del trabajo).

En cuanto al primero, en cuanto al absentismo, las conclusiones del estudio son casi terminantes y coincidentes además con las de investigación anteriores, a saber, manteniendo constantes todas las demás circunstancias, las ausencias al trabajo, justificadas o no son mucho más intensas en la Empresa grande que en la Empresa pequeña. En cambio el movimiento de personal no resulta afectado significativamente por la dimensión de la Empresa. Así resulta del estudio empírico.

Fras esta constatación el estudio quiere indagar las causas de estos fenómenos; en cuanto al absentismo la que aparece como básica es la señalada por Durkheim en la cita precedente; en la Empresa grande el trabajador está efectivamente menos integrado, tiene muchos menos contactos habitua-

les con sus compañeros de trabajo —debido fundamentalmente a la parcelación del trabajo que sitúa a cada trabajador en puesto fijo— y mucho menos contacto también con el estamento directivo de la Empresa, porque las órdenes y directivas sobre el trabajo tienden a ser formales e impersonalizadas —debido a la burocratización que a su vez, se nos dice, es consecuencia obligada de la complicación tecnológica— y esta disminución de contactos «humanos» hace que decrezca el sentido de responsabilidad comunitario y que se quite relevancia a las ausencias.

Pero parecería que estas mismas causas deberían influir sobre la movilidad del personal, y esto no ocurre; para dar razón de esta discrepancia se va a un segundo tipo de explicación, que atiende ahora no a las circunstancias estructurales externas de la Empresa grande o pequeña, sino a las motivaciones que hacen que los trabajadores vayan a uno u otro tipo de Empresa, en relación con el tipo de satisfacciones que esperan del trabajo y de las necesidades que buscan de satisfacer a través de él. En este sentido (todo ello, se nos dice e insiste dentro de límites razonables: nadie está dispuesto a trabajar por salarios proporcionalmente muy bajos, por muchas satisfacciones humanas que obtengan en el trabajo: ni nadie está dispuesto a trabajar por salarios proporcionalmente altos a costa de sufrir condiciones personales de trabajo intolerables) el trabajador económicamente orientado, busca su satisfacción no en el trabajo, sino fuera del trabajo con los salarios que obtiene de éste, y por ello tenderá a emplearse en una Empresa grande (salarios altos, trabajo repetitivo) mientras que el trabajador que busca satisfacciones en el trabajo mismo tenderá a ocuparse en una Empresa pequeña (salarios menos altos; trabajos más variados) y uno y otro, por cuanto sus motivaciones son distintas, pueden encontrarse satisfechos en uno y otro tipo de Empresa, y de ahí que la movilidad de personal no acuse diferencias entre ambas. Pero esto no quita para que efectivamente, entrando de nuevo el factor externo, en el trabajo ya, el trabajador ocupado en la Empresa grande encuentre más facilidad alicientes para faltar al trabajo, o deje de encontrarlos para asistir al mismo, que el trabajador de la Empresa pequeña.

Lo expuesto es el eje del libro de Ingham y de los resultados de su investigación; complétese lo dicho con la indicación de que por Empresa «pequeña» se entiende, aceptando la tipología de Caplow (*Principles of Organization*, Nueva York, 1964) aquella en la que trabajan de tres a treinta personas.

Aunque en alguna ocasión algo reiterativo, el estudio es muy sugestivo, y en él están seriamente fundadas las conclusiones a las que se llega. Se cierra con sendos apéndices sobre las clasificaciones profesionales tomadas como base para el estudio, el detenido cuestionario del que se partió para

éste y una selección bibliográfica sobre el tema de la relación entre tamaño y «moral», con el defecto consabido de que sólo se manejan estudios anglosajones salvo, que haya apreciado, las traducciones inglesas de Emile Durkheim y Max Weber y un ensayo, no especialmente importante dentro de su copiosa obra, de Alain Touraine.

M. ALONSO OLEA

IV JORNADAS DE MAGISTRADOS DE TRABAJO: *Cuestiones de enjuiciamiento de Derecho de trabajo y de Seguridad Social*. Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo. Madrid, 1972; 188 págs.

La actual publicación que abordamos se ocupa de los temas que fueron debatidos en las IV Jornadas de Magistrados de Trabajo, celebradas en Madrid, y que tuvieron lugar durante los días 17 y 18 de noviembre de 1972. Dicho trabajo consta de un total de 188 páginas y en él se analizan las ponencias preparadas para las citadas Jornadas, y que fueron leídas y discutidas durante las mismas. Sobre ellas daremos cumplida cuenta más adelante.

Asimismo, y como ya apunta el profesor Alonso Olea en el prólogo que realiza a la presente edición, hay que hacer constar que «el dato básico que presidió la elección de los temas de las ponencias fue el hecho de la promulgación de normas jurídicas recientes e importantes, innovadoras de la regulación anterior en sus respectivas materias, que acaban de comenzar, o comenzarán de inmediato, a alegarse como fundamentos de derechos en las cuestiones sometidas al enjuiciamiento de los Tribunales de la Jurisdicción de Trabajo».

Finalmente, seguiremos para la exposición de los temas debatidos, el orden establecido en el contenido de la presente publicación, que consta de cinco ponencias y varios anexos finales. No obstante, es necesario destacar que estos anexos, tres Decretos y una ley, están estrechamente vinculados a las ponencias desarrolladas, tanto en su alcance jurídico como en el contenido de los mismos.

En primer lugar, el magistrado del Tribunal Central de Trabajo don Julián González Encabo, comienza exponiendo el tema referente a las «Cuestiones básicas sobre conflictos colectivos con referencia a su enfoque por la jurisprudencia», en el que aborda las clases de conflictos colectivos, la influencia del conflicto colectivo laboral en el individual y los conflictos colectivos en las sentencias del Tribunal Central de Trabajo, planteándose, finalmente, la in-

terrogante de si los conflictos colectivos corresponden exclusivamente al campo laboral.

A continuación, son estudiadas por el magistrado del Tribunal Central de Trabajo don Francisco José Salamanca Martín las modificaciones más importantes del texto refundido de 23 de julio de 1971, relativo al Régimen especial agrario de la Seguridad Social, ocupándose de temas que van desde las prestaciones de vejez, invalidez provisional, viudedad, prestaciones de protección a la familia y prestaciones económicas por muerte y supervivencia hasta las que tratan sobre la pensión de orfandad, asistencia sanitaria y modificaciones referentes a los trabajadores por cuenta propia y ajena, pasando por la referencia a la prestación SOVI en la transitoria segunda de la ley de Perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen general de la Seguridad Social y los cambios inspirados en la idea de equiparación de la situación del trabajador del campo, con las de la industria y servicios.

En cuanto a la ponencia «Notas diferenciadoras entre los conflictos individuales y los conflictos colectivos del Derecho laboral», desarrollada por don Juan Alfonso Antón-Pacheco García, magistrado del Tribunal Central de Trabajo, hay que hacer constar que su contenido ofrece, además del planteamiento del tema en sí y varios criterios doctrinales, una serie de diferencias observadas entre ambas clases de conflictos. Dichas diferencias estriban: A) En relación con las partes. B) En relación con el objeto perseguido. C) En relación con los sistemas seguidos para solucionarlos; y D) En relación con los órganos llamados a resolverlos. Finaliza su exposición aludiendo a diversas conclusiones finales y al criterio jurisprudencial y legislativo que afecta a la materia en debate.

Nos encontramos seguidamente con la temática que alude a los apuntes referentes al Decreto número 3.677/1970, de 17 de diciembre; contratos, subcontratos y la llamada cesión de trabajadores, desarrollada por el magistrado del Tribunal Central de Trabajo don Félix de las Cuevas González. En dichos apuntes analiza la compleja problemática del ya citado Decreto, y estudia con especial interés «la represión de las actividades fraudulentas como lo fundamentalmente querido por la norma, así como el uso que en ésta se hace de una terminología de Derecho civil y de Derecho del trabajo muy matizada».

Por último, abordaremos la ponencia expuesta por los magistrados de Trabajo de Madrid, don Juan Antonio del Riego Fernández y don Miguel Angel Campos Alonso, referente a la ley de 21 de junio de 1972 de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen general de

la Seguridad Social. En ella se desarrollan temas tales como el tocante a las cotizaciones, base y cuantía de las pensiones, ámbito de la ya citada ley de financiación y perfeccionamiento, prestaciones y la imputación de responsabilidad. Finaliza enunciando los preceptos de la nueva ley, que modifican los correspondientes artículos del título primero de la ley de Seguridad Social.

Pondremos punto final a esta realización, haciendo mención a una serie de anexos finales que cierran el presente trabajo. Dichos anexos se ocupan del Decreto 1.376/1970, de 22 de mayo, sobre regulación de conflictos colectivos de trabajo; Decreto 3.677/1970, de 17 de diciembre, por el que se establecen normas para prevenir y sancionar actividades fraudulentas en la contratación y empleo de trabajadores, y Decreto 2.123/1971, de 23 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de las leyes 38/66, de 31 de mayo, y 41/70, de 22 de diciembre, por las que se establece y regula el Régimen especial agrario de la Seguridad Social.

MANUEL BARBERO DE LA CUESTA

MASCARÓ NASCIMENTO, Amauri: *O salário*. LTr Editora. Sao Paulo, s/f.; 415 págs.

El libro que presentamos es lo que habitualmente pudiera denominarse un manual de casuística jurídico-laboral, referido a la prestación retributiva en el contrato de trabajo. Al propio tiempo que repertorio de jurisprudencia y selección antológica doctrinal, sobre la temática abordada, es un manual de interpretación de suma utilidad en la aplicación jurídica.

La elaboración de un manual de casuística jurídico-laboral de semejante tenor, cuya realización no es infrecuente en el panorama jurídico europeo (tal es el caso, por ejemplo, en Italia, de la obra colectiva *Diritto del lavoro privato subordinato*, dirigida y coordinada por Mario Longo y elaborada por Amore-De La Forest-De Tommaso-Pieri-Pranzetti-Ricci-Saffirio, 3 vols. 2.ª edición, Utet, Torino, 1970), constituye, ciertamente, una auténtica novedad en la bibliografía jurídica latinoamericana y brasileña en particular. El estudio de los temas jurídicos salariales en Derecho brasileño cuenta, tras la publicación de *O salário*, con un cualificado instrumento de información y trabajo.

El sistema utilizado por el autor ha sido la división de la problemática salarial en trescientas cincuenta y cuatro cuestiones sistematizadas por capi-

tulos. Los diversos capítulos refieren su tratamiento a los siguientes temas generales:

1. Salario y remuneración.
2. Principios generales sobre el salario.
3. Medidas de protección en favor del salario.
4. El salario mínimo.
5. La igualdad salarial.
6. Los complementos legales (horas extraordinarias, nocturnidad, insalubridad, peligrosidad).
7. Las comisiones de los empleados vendedores.
8. El «décimo tercer salario» o «sueldo anual complementario» (gratificación por Navidad).
9. Prestaciones salariales complementarias (propinas, manutención del trabajador, incentivos, participación en beneficios).
10. De la suspensión e interrupción de la relación laboral.
11. Los salarios profesionales.
12. El salario de la mujer y del menor.
13. El salario del trabajador rural.
14. Los reajustes salariales.
15. El salario y el fondo de garantía.
16. El salario-familia.

Las diversas cuestiones de que constan los capítulos mencionados (así, por ejemplo, dentro del capítulo I, «¿qué es el salario?», «¿qué es la remuneración?», «¿remuneración y salario son conceptos equivalentes?») son objeto de un plural tratamiento:

Una vez enunciado el título de la cuestión, se alude a la normativa («la ley») aplicable o reguladora del objeto de la misma. Bajo el epígrafe «la doctrina», se recogen diversas opiniones de autores que han tenido ocasión de pronunciarse sobre el tema singular objeto de la cuestión planteada. Se cita, en forma textual y sucinta, la tesis doctrinal correspondiente, con indicación de su fuente de origen. En el apartado siguiente, «la jurisprudencia», se adjuntan diversos precedentes judiciales sobre el tema, asimismo en forma concisa. Se suele concluir el tratamiento de la cuestión con la formulación de «observaciones» por parte del autor del libro, destinadas a expresar la propia opinión del mismo sobre el tema en debate.

Ciertamente que no todas las cuestiones abordadas agotan los apartados referidos, si bien semejante estructura es visible en la mayor parte de los temas que integran la publicación. Cada capítulo va precedido, por otra parte,

de una introducción alusiva a los aspectos generales de la temática objeto del mismo, en donde las indagaciones de carácter histórico suelen concurrir.

Se trata, en definitiva, de una valiosa aportación al estudio teórico-práctico del salario en el Derecho brasileño. La condición de juez de trabajo de que goza el autor ha sido, a buen seguro, determinante en la feliz realización de la obra que ha sido objeto del presente comentario.

IV. CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ

MONTERO DE BURGOS, Luis: *La Empresa, los trabajadores y el derecho de la propiedad*. Madrid, 1974; 410 págs.

Este trabajo es el complemento de otro libro publicado por el autor bajo el título *Propiedad, capital, trabajo*.

Su finalidad es la siguiente: Resaltar la fuerza dialéctica del tema «capital-trabajo», con la aplicación de los métodos de investigación general y de aplicación al tema base.

Demostrar cómo el concepto de la propiedad evolutiva puede dar origen a Empresas que sean efectivamente comunidad de intereses y unidad de propósitos.

La homogeneidad de capital y trabajo, la unidad de la Empresa en el espacio-tiempo, el trabajo como fuente de propiedad, y el riesgo como base o fundamento del derecho de gestión por las hipótesis fundamentales que permiten no sólo fundar la Empresa.

Tanto el capital como el trabajo tienen derecho a disponer en la Empresa, a causa del riesgo que corren.

Según el autor, en síntesis puede decirse que:

Contra la heterogeneidad admitida entre el capital y trabajo, se usa la homogeneidad, supuesta primeramente en moneda y trabajo, que al final resulta efectiva en propiedad.

A la unidad de la Empresa en el espacio se la complementa con el concepto de la unidad en el espacio-tiempo.

Contra un derecho de propiedad privada que equipara el derecho de disponer y de poseer, se elabora otro, en el que el derecho de gestión genera al de propiedad a lo largo del tiempo.

Contra el concepto de propiedad privada o común de los bienes de la tierra se establece un derecho genérico de propiedad a favor de la humanidad.

Contra un derecho de propiedad privada, concebido como derecho con limitaciones, aparece ese mismo derecho presentado como derecho compartido.

A lo largo de once capítulos que constituye el trabajo, expone el autor su criterio sobre temas de tanta importancia, como el salario justo, la participación en beneficios y en la gestión, la cogestión, la propiedad de la Empresa, el trabajo, la propiedad, la huelga, la Seguridad Social, etc.

Se define el salario como la renta anticipada de la propiedad que el obrero tendrá en la Empresa; propiedad constituida por los productos que ha realizado con su propio trabajo, y el salario justo como aquél cuyo valor de aportación sea el mismo que el valor resultante del salario consecuencia de su aplicación al valor de producción integrada en la Empresa, con el coeficiente de riesgo que se considere.

El trabajo deja de ser una mercancía, y es, por el contrario, un instrumento que genera propiedad, con la que se comercia, y a la que puede calcularse su precio justo.

Por lo que se refiere a la participación en rentas y en beneficios, se dice que este sistema puede ser aceptable, pero no se considera digno en grado sensible.

En cuanto a la participación en la gestión se la califica como fórmula que tiene un cierto grado de dignidad, porque engendra responsabilidad, si bien no hay más participación deseable que la participación en la propiedad, que hace al hombre responsable de sus bienes.

Advierte que la Empresa socializada, a nivel estatal, es criticable y produce también problemas laborales.

El mando ha pasado de hombres con dinero a otro con poder político y, ni el dinero ni el poder político son garantía de una solución justa, ya que en cualquier caso el trabajador se debe sentir dominado.

Si en el mundo occidental se inician participaciones, cogestiones, cooperativas y Empresas laborales, en el mundo socializado se dan pasos hacia la autogestión, porque no se ha encontrado una solución satisfactoria en las dos partes.

Sólo acepta la cogestión cuando existe una codecisión en la que los trabajadores son titulares del poder empresarial, al mismo nivel que el propietario del capital.

Concebida la Empresa como comunidad de capital y trabajo, de intereses y de propósitos, la huelga no tiene sentido, es ininteligente, es simplemente estúpida, pues la razón conflictiva por excelencia, el salario y su eventual subida, sólo tendrá la oposición del capital, si se va a perjudicar la Empresa, con lo que se perjudican capital y trabajo. De la misma manera que se opon-

dría el trabajo a un reparto de dividendos sustancioso, aunque esos dividendos lleven aparejados la subida de salarios. Los trabajadores en ese sistema saben que hundén la Empresa, si cobran más de los beneficios.

La huelga en esta Empresa evolutiva que se propugna no tiene sentido.

Puede haber tensiones entre comunidades de obreros de distinto nivel. Las de un taller contra la comunidad, pero la explotación del hombre por el hombre no tiene su exclusivo caldo de cultivo en el capitalismo.

Una colección de gráficos informan ampliamente sobre los puntos fundamentales abordados.

Asimismo completan el estudio una selecta bibliografía y un extenso índice sistemático.

MIGUEL FAGOAGA

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO: *Las Empresas multinacionales y la política social*. Ginebra, 1973; 198 págs.

Uno de los fenómenos más interesantes en la moderna configuración empresarial lo constituye la aparición de las Empresas multinacionales. Las consideraciones alcanzan tanto a los efectos de orden económico como los de carácter social. En el ámbito de estos últimos, un aspecto concreto —y con seguridad el menos explorado— es el de sus consecuencias en las condiciones de empleo y la consiguiente aparición de un nuevo dato a tener en cuenta en la estrategia sindical. El tema estaba así abierto a una respuesta por parte de la Organización Internacional del Trabajo.

Durante los días 26 de octubre a 4 de noviembre de 1972, y convocada por el Consejo de Administración, se celebró una Reunión de expertos sobre las relaciones de la Empresa multinacional con la política social. El documento de trabajo para las sesiones y las conclusiones de la Reunión constituyen el contenido del libro que se comenta. Y es precisamente el carácter de informe o ponencia, lo que hace que ésta responda más a la formulación de interrogantes sobre el tema, o la plasmación de discusiones vigentes, que a pretensiones exhaustivas o enfoques dogmáticos, menos propios del instrumento-guía para la Reunión.

El libro se divide en dos partes: la primera desarrolla el informe sobre la temática social de las Empresas multinacionales; los problemas aparecen agrupados en epígrafes genéricos. La segunda, y con el mismo criterio de estructuración anterior recoge los debates de la Reunión. Los temas se distribuyen en los siguientes títulos: «Efectos de las Empresas multinacionales sobre la

mano de obra», «Condiciones de trabajo y vida en las Empresas multinacionales», «Las relaciones de trabajo en el marco de las Empresas multinacionales», y «Normas internacionales de trabajo y principios sociales elaborados por la O. I. T.». Hay que señalar que si bien la distribución de temas no resulta de excesivo rigor técnico (por ejemplo, los de Sindicalismo y contratación colectiva, merecerían un apartado específico, mejor que analizarse bajo el título de «las relaciones de trabajo en el marco de las Empresas multinacionales») la genericidad con que están concebidos da cabida a planteamientos diversos y desde luego posibilita la función de ser punto de partida para las discusiones.

Antes de analizar los problemas específicos, el primer capítulo —«Definición y factores económicos»—, sitúa el tema y prueba su interés. No se encuentra una definición válida de Empresas multinacionales y las existentes se basan en aspectos concretos como el número de filiales o la coordinación centralizada de las operaciones. Por ello se adopta la descripción de que «la sede de dirección general está situada en un país (de origen), mientras que la Empresa despliega actividades en varios países más (huéspedes o de acogida)». Por otra parte, los datos económicos dan idea de la importancia. «De las cien unidades económicas más grandes del mundo, cincuenta son Estados soberanos y cincuenta son Empresas multinacionales». Los establecimientos industriales de los Estados Unidos en el extranjero han pasado de 988 en 1950 a 2.646 en 1967, y el crecimiento de capital invertido, siendo de 11.788 millones de dólares en 1950 es de 78.090 en 1970. Hay que observar que la mayoría de los datos que se presentan están referidos a Empresas estadounidenses. Ello se debe, de un lado, a la escasez de cifras para otros países, y de otro a la extraordinaria importancia de sus inversiones en el extranjero. La O. C. D. E., en un estudio para 1976, calcula el valor total de las inversiones privadas en Occidente en 89.600 millones de dólares; de ellos el 60 por 100 corresponde a Estados Unidos. Repartidas por regiones, Europa es la más favorecida con el 31,3 por 100 del total de las estadounidenses, seguida de Canadá y de Iberoamérica. En cierto modo ello es coincidente con la tendencia creciente a emplear capitales en países de economía desarrollada (68 por 100 de las inversiones directas de los Estados Unidos en el extranjero).

A los efectos que tales magnitudes produzcan en la estructura del mercado o en la balanza de pagos de los países receptores o de acogida, se suman las variaciones en la dinámica del empleo. El tema se analiza en el capítulo 2 («Efectos de las Empresas multinacionales sobre la mano de obra»). En 1970 el Departamento de Investigación de las A. F. L. - C. I. O. americanas, declaraba: «Se han exportado empleos nacionales a las filiales del extranjero y

se han perdido oportunidades de exportar a países terceros, mientras que aumentaba paralelamente las importaciones de las filiales extranjeras hacia los Estados Unidos, con la consiguiente desaparición de más empleos aún. Así, pues, el establecimiento de filiales en el exterior y la importación de sus productos representa para los Sindicatos la disminución de puestos de trabajo. por su parte, mientras las organizaciones patronales alegan la necesidad de competir con otras Empresas mediante la utilización de recursos a un coste inferior en otros países, y el Departamento de Comercio ha advertido la disminución de empleos que provocaría la desaparición de estas Empresas entre los requeridos para la fabricación de piezas de exportación a las filiales o el montaje de las que éstas fabrican, los Sindicatos estiman para 1971 en quinientos mil los puestos de trabajo perdidos por los Estados Unidos.

En otra vertiente, los efectos de las Empresas multinacionales actúan sobre la mano de obra según el nivel de cualificaciones. Precisamente por su menor coste en otros países es frecuente que las cadenas de montaje se trasladen a éstos, permaneciendo en origen los procesos más complicados y de alto nivel técnico. De esta forma, los sectores más intensamente afectados por el desempleo vuelven a ser los de menos cualificación. En este sentido, la ley estadounidense de Expansión del Comercio, de 1962, prevé medidas asistenciales a trabajadores o firmas perjudicadas por el aumento de importaciones: limitados sus efectos más a mitigar problemas que precisamente a prevenirlos, acabaría siendo llamada por los Sindicatos de «seguro de entierro».

En el país de acogida los efectos son inversos: se calcula que las filiales estadounidenses establecidas en el extranjero ocupan un total de 5.500.000 trabajadores. De su interés dan prueba las medidas adoptadas por los Gobiernos para atraer inversiones canalizándolas hacia zonas de desempleo. Estas van desde la concesión de incentivos o exenciones fiscales (Bélgica), hasta el subfragio de todos aparte de los gastos de instalación o ampliación de locales (Reino Unido).

En cuanto a la formación de mano de obra es constatable el beneficio que representan las «transferencias de tecnología»: con frecuencia, las Empresas multinacionales, actúan «como agente de difusión tecnológica y de conocimientos técnicos en materia de organización, al introducir métodos y procesos que son nuevos para los países respectivos, al formar al personal local hasta niveles elevados de competencia profesional. Frente a la formación financiada por el Estado, la O. C. D. E. ha puesto de relieve la extraordinaria importancia de las escuelas de estas Empresas en la capacitación del personal.

De todas formas, para estos países quedan pendientes las situaciones ex

que los intereses de las Empresas no coincidan con su política de desarrollo, sobre todo por la utilización de técnicas que requieran escasa mano de obra o inversiones de capital del que no se disponga.

En el capítulo 3 se analizan las condiciones de trabajo en las Empresas multinacionales. Fundamentalmente se trata de resaltar el efecto que produce en las reivindicaciones de los trabajadores la comparación de las condiciones de trabajo existentes entre las filiales de una misma Empresa. En este sentido se cita el ejemplo de los trabajadores de Vausehall en el Reino Unido que determinaron sus reclamaciones salariales en función de los que venía pagando la General Motors en Estados Unidos. En consecuencia, los Sindicatos, intentando lograr un tratamiento igualitario, o como se ha dado en llamar «normas equitativas de trabajo», han tratado de gestionar la cooperación entre ellos articulándola por medio de los representantes del personal que actúa para una misma Empresa multinacional. La coordinación se ha obtenido a través de las Confederaciones Sindicales Internacionales y las Federaciones o Secciones de industria. A partir de entonces, se intensifica el lanzamiento de programas y objetivos de acción y la preparación de estudios que faciliten las comparaciones, valorando la capacidad adquisitiva salarial según los países. Así aparecen los Consejos Mundiales de Empresa creados por la Federación Internacional de trabajadores de Industrias Metalúrgicas (F. I. T. I. M.), que con carácter permanente tienen la misión de analizar comparativamente las condiciones de trabajo en las industrias del automóvil. Otro tanto puede decirse de la Federación Internacional de Sindicatos de trabajadores de Industrias Químicas e Industrias diversas, o de la Federación Internacional de Empleados y Técnicos.

En términos absolutos puede decirse que la política de las Empresas multinacionales «consiste en pagar en el mundo entero salarios un poco superiores a la media, pero no muy por encima» de ella. De esta manera (el objeto de) las reivindicaciones se ha fragmentado al crearse entre los trabajadores de estas Empresas la conciencia de una especie de «derecho adquirido» a la «superioridad de condiciones». Así, cuando otras Empresas locales no tuvieran más remedio que subir los salarios para acercarse al nivel de los que la Ford Genti venía abonando, «los Sindicatos pidieran aumentos alegando... que por tradición Ford pagaba más, que esa diferencia reflejaba su mayor rentabilidad y que debía mantenerse». Por otra parte, el régimen asistencial prestado por estas Empresas presenta con frecuencia beneficios complementarios, hasta el punto de que «a menudo, esas ventajas forman parte de un verdadero régimen de seguridad social instituido por la propia Compañía».

Se ha indicado la reacción que estos problemas han suscitado por parte de los Sindicatos. La más característica ha sido la aparición de un movi-

miento coordinador por parte de los Sindicatos internacionales, que en ocasiones ha modificado su estructura, con la aparición de los consejos mundiales de industria citados. Este es el tema que se trata en el capítulo 4. Se subraya en esta parte la especial actividad que los Secretariados profesionales internacionales vienen dedicando a la problemática de las Empresas multinacionales y el reforzamiento de contactos entre las Confederaciones Mundiales de Trabajo y la Federación Sindical Mundial con sus respectivas organizaciones: internacionales profesionales e internacionales sindicales. El objetivo es «lograr una solidaridad internacional a fin de conseguir que una Empresa multinacional ofrezca las mejores condiciones posibles de trabajo a su personal en todos los países donde está instalada».

Las organizaciones de trabajadores han tomado conciencia a nivel internacional del nuevo poder a que se enfrentan y no han faltado declaraciones denunciando la situación y advirtiendo de sus peligros. Así, en 1970, el Comité Ejecutivo de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales libres, señalaba que los Gobiernos «en su esfuerzo por atraer inversiones extranjeras ofrecen, entre otros incentivos, la adopción de medidas antisindicales».

Pero puede decirse que es el tema de las negociaciones colectivas el que con mayor insistencia ha llamado la atención. En su noveno Congreso Mundial de 1969, la C. I. O. S. L., advertía a las organizaciones de trabajadores del peligro de que las Empresas multinacionales podían «restringir su derecho a proceder negociaciones colectivas coordinadas en el nivel que se estime adecuado». En efecto, frente a la atomización de los centros de decisión por cada una de las filiales, el presupuesto de dependencia en último término de la Sede Central, constituye un arma de éstas antes de realizar determinadas concesiones. Las Empresas han respondido afirmando la descentralización existente en esta materia «sobre todo porque no es posible aislar una política de negociación colectiva del marco jurídico y social del lugar donde funciona la Empresa, marco que, por supuesto, varía mucho de un país a otro». De todas formas «los intereses económicos de la Empresa multinacional le impondrán la misma actitud frente al Sindicato, independientemente de quien tome la decisión: la sede o la filial».

Por otra parte el ámbito del movimiento de apoyo en la negociación colectiva va a ser ampliado como efecto de su internacionalización. En una declaración de los consejos mundiales de la industria del automóvil de la F. I. T. I. M. se invita a las filiales que representen trabajadores de una Empresa multinacional contra la cual una organización afiliada esté en huelga «a comprometerse a emplear todos los medios posibles, incluida asistencia financiera, para apoyar al Sindicato en huelga y a no hacer nada que pueda disminuir las posibilidades de éxito de la huelga». De esta forma se podría

combatir la ventaja que tienen las Empresas multinacionales frente a ella, al poder compensar la falta de producción en un establecimiento con el aumento del rendimiento de otras filiales. No obstante subsiste el problema del grado de licitud reconocido a la huelga por cada país.

Por último, el informe se plantea la posibilidad de llevar a cabo lo que llama «negociaciones colectivas multinacionales centralizadas», ello «equivaldría a una negociación en el ámbito de la Empresa». El planteamiento no pasa de ser un mero apunte: El ámbito regional o mundial del convenio celebrado; su articulación con los de rama de actividad en los países con tal sistema; la posibilidad de que la Empresa esté previamente sometida a la extensión de un convenio para un sector concreto, o la representación de los Sindicatos negociantes, son problemas anotados que sugieren un estudio más profundo y concorde con la nueva problemática.

Este es el contenido del informe preparado por la O. I. T. sobre las relaciones de las Empresas multinacionales con la política social. Quizá el título respondiera con más veracidad a su contenido si aludiera a la problemática planteada por estas Empresas más específicamente en las relaciones de trabajo. Este es el tema fundamental y el más urgido de estudio. La O. I. T. ha respondido así al llamamiento que le venían haciendo los Sindicatos para elaborar una serie de normas que actuaran con carácter internacional como «código de conducta» aplicables a las relaciones con estas Empresas. Los debates de las sesiones y las conclusiones de la reunión aparecen recogidos en la segunda parte. Junto a ellos el anexo I presenta una lista de temas propuestos por los participantes para su estudio.

Quizá ello prueba el significado del libro: la O. I. T. ha tomado oficialmente conciencia del problema. Pero los planteamientos sobre la temática social de las Empresas multinacionales permanecen, a todos los niveles, sometidos a discusión.

FRANCISCO JAVIER PRADOS DE REYES

PALAO Y GARCÍA-SUELTO, Manuel: *Informática de gestión para directivos*. Librería Técnica Belisco, Madrid, 1974; 329 págs.

La elaboración y el seguimiento de índices, ratios y márgenes, la extrapolación de informaciones obtenidas sobre muestras, la aplicación de métodos de simulación, la obtención de ábacos, los estudios de renovación de instalaciones, de asignaciones, de plazos, de tráfico y distribución; los análisis marginales y de coste-eficacia —esencial todo ello casi siempre en la ges-

ción—, requieren aplicar la informática de gestión —advierde Luis Petit Herrera en el prólogo—. El que añade que el autor sabe también que el gestor de una Empresa debe conocer ampliamente los métodos racionales de decisión, que se verán favorecidos si se apoyan en las recomendaciones que abren las vías de la Investigación Operativa a través de análisis de regresión estadística, modelos de colas, modelos de juegos, etc.

El autor, en la presentación, pone de relieve cómo en la redacción del texto ha tendido a superar las dificultades que con frecuencia se observan en obras similares, y así manifiesta que, en primer lugar, ha procurado no sólo brindar al directivo la información que se considera indispensable para que pueda realizar una buena gestión de la Informática, sino que se ha puesto todo énfasis en hacerle ver que disponer de esa información es no sólo posible, sino obligado. En segundo lugar, se ha procurado explicar los conceptos conservando la jerga profesional, en la convicción de que un esfuerzo de traducción es vano cuando la importación de los vocablos procede de la importación de la tecnología a que se refieren; aún así, se ha intentado brindar traducciones a título orientativo. Y, por último, se ha buscado poner de relieve la importancia que un conocimiento de la Informática, aun a nivel de divulgación, tiene para quienes hayan de utilizarla a su servicio; se ha pretendido que, al ver la simplicidad de la mayoría de las ideas, resultase atractivo el tema en lugar de aparecer como un obstáculo.

El texto se divide en una introducción y veintidós capítulos, complementado por un amplio índice bibliográfico y otro analítico.

En la introducción se advierte que la presentación del estudio se efectúa desde dos puntos de vista: el primero, el de la Informática como instrumento de gestión; el segundo, el de los aspectos económicos y de gestión de la propia Informática. Ambos están muy relacionados, hasta el punto de que aparecen como duales. Complementariamente, determinados temas tienen un propósito de divulgación técnica y de información (económica, comercial, etcétera) que en ocasiones desborda lo que pudiera considerarse como de estricto interés para el directivo; se han incluido sin más fin que el de ampliación cultural y ayuda a la comprensión del resto.

Se comienza destacando la importancia de la adopción de decisiones en la actuación del directivo, y cómo aquélla ha ido evolucionando a medida que se ha producido el desarrollo tecnológico.

A continuación, se consideran las teorías y los métodos desarrollados en inventiva, que reposan en el postulado fundamental de que los mecanismos creadores o de invención, en la actividad humana, son objeto de análisis y conocimiento y que, en consecuencia, pueden establecerse métodos que brindan

soluciones creadoras, si no indefectiblemente, sí al menos con frecuencia suficiente como para ser objeto de explotación práctica.

Acto seguido, se estudian las clases del ordenador, considerando como fundamentales el digital y el analógico.

Más tarde, se examina la programación como la técnica y la tarea de elaborar programas: los conjuntos autocontenidos, detallados e inequívocos de instrucciones, en un determinado lenguaje de programación, necesarios para que el ordenador lea los datos elegidos y calcule, almacene, transmita y edite los resultados deseados.

A continuación se reseña la evolución de los modos de explotación de los ordenadores y se contemplan los problemas del manejo y almacenamiento de la información; la rentabilidad de la Informática y las modalidades de los sistemas de información.

Acto seguido se estudia la organización del Centro de Cálculo y se analizan el elemento humano y las especialidades profesionales de la Informática.

Seguidamente se dedica la atención al Plan Informático y se examinan diversas áreas concretas de gran interés: el Centro de Cálculo como «centro de beneficios»; la integración de sistemas; presupuestos y control; regímenes de servicio de procesos de datos; la panorámica de suministradores; seguridad del servicio y efectos de segundo orden.

Finalmente, se contempla el tema de la Microeconomía y política monetaria, y se concluye con el análisis del futuro de la Informática y el proceso de datos.

En definitiva, nos encontramos ante un texto de indudable utilidad para los directivos, que encontrarán en él orientaciones y directrices de un manifiesto valor práctico. Para muchos les brindará un camino a seguir y, para otros, les facilitará su andadura por este campo.

J. CARRASCO BELINCHÓN

RAPOSO SANTOS, José-Manuel (y otros): *Situación actual y perspectivas de desarrollo de Santander*. FIESCECA. Madrid, 1972; 3 vols.

Como nadie ignora, resulta indispensable el armónico desarrollo de todas las tierras de España y el futuro tiene, en consecuencia, un evidente acento regional. Por ello, es lógico el patrocinio del «Fondo para la Investigación Económica y Social de la Confederación Española de Cajas de Ahorros» para el objetivo estudio de «La Montaña» a que esta obra se contrae. Contiene la misma cuatro densos tomos relativos, respectivamente:

a los temas siguientes: «Infraestructuras y recursos», «Análisis de los sectores productivos», «Análisis sociológico» y «Panorama regional y líneas de actuación futura».

Respecto de la población de la provincia de Santander, observemos que su evolución resulta estacionaria, en términos generales y globalmente considerada.

En el año 1970, la población de hecho de la provincia de Santander arroja las cifras siguientes:

- 467.138 son los habitantes, la población total.
- 200.000 personas componen su población activa.
- 5.288,5 kilómetros cuadrados de extensión geográfica. Lo que supone el 1,1 por 100 del total de España.
- 88,3 habitantes por kilómetro cuadrado, frente a los 66,9 de la densidad total nacional.

Se recuerda en el libro que pocos indicadores de desarrollo aparecen tan íntimamente correlacionados con la renta *per capita* provincial como el saldo por habitante de los depósitos de ahorro. Existe estrecha relación entre el desarrollo económico y el aumento de los servicios de índole financiera, en cuyo perfeccionamiento, tanto cuantitativo como cualitativo, tiene una incidencia singular, de la mayor importancia, el nivel de desarrollo urbano alcanzado.

Reflejamos posteriormente, con los aludidos efectos indicativos, la participación de los distintos grupos ahorradores de la provincia de Santander, en el año 1969, expresándolos en el correspondiente porcentaje de renta nacional:

Ahorro público	5,3
Ahorro de las Empresas	4,6
Ahorro de las economías domésticas	8,1
<hr/>	
Ahorro total (también respecto de la RN)	18,0

En la obra se facilitan, en torno a la capacidad de la asistencia sanitaria, en la provincia de Santander, los datos orientadores que a continuación se consignan:

- 23 establecimientos sanitarios (la media provincial de España es de 32).
- 2.877 camas en establecimientos sanitarios.

154 habitantes por cama (las medias en España, 200 habitantes por cama; en USA y Francia, 120; en Grecia y Portugal, 170).

482 médicos.

930 habitantes por cada médico.

725 pesetas de media de consumo farmacéutico por persona (486 pesetas la media nacional).

Los autores del libro llegan a la conclusión de que de las características generales de la estructura de esta provincia, se desprende la existencia de unas deficiencias o puntos débiles y estímulos para su futuro desarrollo socioeconómico. Con vistas a la solución de esas deficiencias la acción futura tendrá que ir encaminada, principalmente, a la creación y extensión de infraestructuras sociales, en medida proporcional al alcance de las necesidades. Y, en lo que atañe a la sanidad, se considera: que la dotación del equipamiento sanitario es satisfactoria, puesto que la proporción de camas por habitante se halla en Santander al nivel de algunos países europeos, aunque el personal sanitario está altamente concentrado en la capital de la provincia, circunstancia que lleva a que el resto de la población, especialmente la rural, se encuentre insuficientemente asistida. En cambio, la mortalidad infantil, debido a la carencia de centros asistenciales infantiles, escasez de personal especializado, de comadronas, etc., es aún más fuerte de lo que debiera.

Una obra interesante, casi exhaustiva, en torno al desarrollo de la provincia de Santander, es la síntesis de nuestro comentario, que de este modo concluimos.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

SANTORO-PASSARELLI, Francesco: *Nozioni di diritto del lavoro*, 26.^a ed. Eugenio Jovene. Nápoles, 1973; 283 págs.

Aunque la tarea se hubiera repetido veintiséis veces --«marca» difícilmente igualable con una obra jurídica, alcanzada por las *Nozioni* de Santoro-Passarelli-- no por ello dejaría de ser fructífera y agradable la de leer y reseñar esta breve obra maestra.

De ella me he ocupado ya en dos ocasiones anteriores (REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 37, año 1958, de la 10.^a edición; núm. 78, 1968, de las ediciones 5.^a y 6.^a; ver también recensiones en los números 9 y 16 de la propia REVISTA, respectivamente, firmadas por Eugenio Pérez Botija y María Palancar) lo que puede disculpar, quizá, la brevedad de esta nota, en la que

no es el caso de repetir lo ya dicho, tanto más cuanto que la obra recensio-
nada sigue conservando a través de sus ediciones sucesivas las líneas maestras
de su estructura, entre ellas su sencilla división entre una parte introductoria
dedicada a fuentes y nociones fundamentales, una parte primera relativa a
La autonomía colectiva (sindicatos, convenios colectivos, huelga) y una parte
segunda referente a *La autonomía individual* (contrato y relación de trabajo),
parte ésta que es la fundamental y básica de la obra hasta el punto de llenar
aproximadamente las tres cuartas partes del contenido de la misma.

El profesor Santoro continúa en su defensa heroica de la dependencia
como característica definitoria del contrato de trabajo y, a través de ella,
del Derecho del Trabajo todo, y la articula con tal brillantez que su exposi-
ción disimula casi por completo su debilidad intrínseca (aunque ésta apunte
en alguna ocasión, por ejemplo, en el tratamiento del trabajo a domicilio,
segunda, I, 39; págs. 87-89).

Por supuesto, la tesis de que el convenio colectivo es un pacto de Derecho
privado, y de que los intereses que en él se articulan no son intereses pú-
blicos, se sigue manteniendo también con energía, aunque aquí la solución
venga de algún modo forzada por el Derecho positivo italiano sobre con-
venios.

Pero es claro que con esto no se hace sino poner de relieve para el lec-
tor español (que por otra parte cuenta con una versión en nuestro idioma de
las *Nogioni*, la realizada por Fernando Suárez González de la 14.ª edición:
Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1963) dos ingredientes importantes
de la obra; el segundo de ellos, en general, contradictorio con las tesis de la
doctrina española —a su vez, es claro, en buena parte determinadas por el
Derecho positivo español— sobre la naturaleza del convenio colectivo, y la
primera sumamente polémica, también en la doctrina española, aparte de com-
plicada por los distintos tipos de dependencia que se manejan.

Lo restante de esta nota habría de consistir en reiterar una vez más el
elogio de Santoro-Passarelli, aunque con decir que esta edición en nada des-
merece de las precedentes, tal elogio queda sobradamente hecho.

En esta edición aparece completamente integrada ya en la construcción
la importante ley de 20 de mayo de 1970 —*Lo statuto dei lavoratori*, sobre
el cual puede consultarse con más detalle el comentario de A. Freni y G. Giug-
ni, Milán, 1971— y se da cuenta (ver especialmente págs. 263-265) de la ley
de 11 de agosto de 1973 sobre los conflictos individuales de trabajo, y sus
nuevas normas de enjuiciamiento, sustitutivas de las hasta ahora contenidas
en el Código procesal civil, y respecto de la que se indica que la experiencia
dirá si a través de ella se consiguen los fines perseguidos de «asegurar al tra-

bajador una justicia accesible rápida y eficaz», que al propio tiempo «respate las exigencias esenciales de certeza del derecho e imparcialidad del juicio» (páginas 263-264).

Esperamos y deseamos que la lozanía del gran civilista y laboralista se conserve intacta aún por mucho tiempo, para seguirnos deleitando aún con exposiciones ulteriores de estas esenciales para todo jurista *Nociones de Derecho del Trabajo*.

W. ALONSO OLEA

VINEZIANI, Bruno: *La mediazione dei pubblici poteri nei conflitti collettivi di lavoro*. Editorial Il Mulino. 1972; 267 págs.

El ensayo objeto de nuestro estudio se inicia con una «Premisa» en la que el autor, a grandes rasgos, nos introduce en la problemática que va a ser objeto de investigación. Se toma como punto de partida un encuadre histórico y social del fenómeno intervencionista estatal, considerado como realidad en continua evolución, singularmente impelida por la experiencia concreta de la historia del sindicalismo italiano, que induce al Estado, como entidad orgánica de la sociedad, a asumir una función de pacificación social de los intereses contrapuestos. Del mismo modo en que a finales del siglo XIX comienza a esbozarse la contratación colectiva, se va acentuando cada vez más el aspecto tripartito de aquellas relaciones, que en una sociedad en fase de inicio de relaciones industriales quedaban circunscritas a los interlocutores.

El análisis jurídico de la composición del conflicto colectivo, por vía de la intervención del Estado, pone de manifiesto la íntima relación existente entre la estructura jurídica y el evolucionar de la sociedad económica. Los efectos de esta conexión aparecen con mayor intensidad en aquellas instituciones — como la conciliación heterónoma del conflicto industrial —, que más claramente parecen empeñar al propio ordenamiento en la tarea de mitigar las tensiones que aquellos fenómenos económicos inevitablemente producen. Ante ello, el jurista, antes de profundizar en la investigación propuesta, debe estudiar las diferencias existentes entre la estructura de una institución y su función real, lo cual le conduce a indagar las vías por las cuales un instituto jurídico llega a desempeñar nuevas funciones, independientemente de una modificación de su estructura, y por consiguiente, con independencia de la modificación de su disciplina jurídica.

De este modo, la historia de la composición heterónoma de los conflictos de trabajo — o en otros términos, la historia del ingreso del tercero extraño

en esferas de ordenación de intereses privados colectivos—, es la historia misma del surgir de nuevas condiciones estructurales de la economía industrial y, en general, del papel de intervención autónoma o de simple investidura que inevitablemente el Estado se atribuye o le viene atribuido. Al mismo tiempo, en particular, es la historia de la justicia de las relaciones sociales consideradas en el marco de la etapa histórica a través de la cual la organización estatal se desarrolla. En términos de modificación de las instituciones jurídicas, el paso del Estado asistencial al Estado intervencionista señala el ocaso de la hegemonía de la propiedad y del contrato, punto cardinal del viejo orden liberal, por lo cual, las limitaciones impuestas a la actividad económica constituyen, no ya una subestructura del sistema liberal sino más bien la íntima estructura del nuevo sistema económico, que tiende a servirse de los instrumentos de la iniciativa económica pública y privada para la consecución del bienestar general.

Ello ha significado, en una era de avanzado desarrollo capitalista — en la cual la economía y la industria han sufrido un proceso de revisión estructural gracias a la aparición de nuevos factores, tales como el índice de progreso tecnológico, la concentración de la empresa monopolista o el paro tecnológico—, la modificación de las funciones estatales originarias, en el sentido de hacer necesaria una tarea de mediación entre las varias fuerzas detentadoras del poder económico. Pero el ingreso del Estado no se produce sólo como una exigencia de los factores económicos, sino que más bien se ve obligado a hacerse él mismo promotor de las intervenciones en la economía, en la medida en que se trata, no tanto por crear factores compensatorios de las contradicciones del desarrollo capitalista, sino de insertarse en un cuadro económico-social inspirado en normas diversas, es decir, producto de la voluntad privada colectiva y de los propios intereses generales.

La intervención del Estado responde a una concepción de las relaciones entre el Derecho y la economía completamente nueva, en el sentido de que a una concepción puramente formal del Derecho, entendido como envoltura externa del comportamiento económico deliberadamente elegido por las partes, le sustituye otra, finalista, que ve en la norma jurídica un componente estructural de la actividad económica condicionante y a su vez condicionada, donde Derecho y Economía, interdependientes entre ellos, constituyen parte integrante de una única realidad. Ello implica, por parte del Estado, la asunción de una función no correctiva y subsidiaria, sino propulsora y directiva del proceso económico, que en el campo de la moderación de los intereses colectivos contrapuestos asume una calidad peculiar, resultante de la inserción

de un interés heterónomo respecto del privado, e indispensable para una justa distribución de las condiciones económicas (y políticas) entre los sujetos interesados.

La mediación del poder público en la solución de los litigios colectivos económico, encuentra su razón de ser en la tutela de un interés público: el de las relaciones sociales constitucionales protegidas. Ello significa para la realidad socio-económica de algunos países particularmente avanzados en el terreno de las relaciones intersindicales, un posible control del conflicto industrial a través de una multiplicidad de intervenciones, que traducidas en varias técnicas, han alterado la posición del tercero extraño «super partes» para presentarlo como figura indispensable y de primera importancia en el podio conflictual. La nueva función del Estado en las relaciones económicas, o más generalmente, en el sistema industrial de la sociedad, se realiza no sólo por la vía de la marginación temporal del conflicto, sino también a través de la obtención de un resultado compositivo más cargado de contenido de proyección en la vida social, como objeto de una función políticamente cualificada.

Los principios a los que hay que acudir para un análisis de la intervención del Estado y del papel del conflicto, son los siguientes:

1.º El conflicto es una situación immanente y la huelga-sanción actúa como fundamental instrumento de garantía social para el ordenamiento intersindical.

2.º El conflicto es conflicto entre elementos de poder individualizados en la escena industrial y actúa como elemento de modificación constante en la dialéctica entre estos elementos.

3.º Los cambios de modalidad del conflicto se conjugan con el nuevo contenido del cual se enriquece constantemente la lucha industrial: el mercado de trabajo, la ideología, las condiciones estructurales de la economía.

4.º En último término, el Sindicato se ha manifestado claramente como agente controlador del poder político.

De modo que el lugar del conflicto en la sociedad resulta individualizado con relación a una multiplicidad de funciones conexas, que los grupos organizados se encargan de perfeccionar con el desarrollo de los intereses de que son portadores, por la vía de los enfrentamientos. Así, el ingreso del Estado en la esfera privada se verifica a través de la técnica de composición de los conflictos sociales.

Afirmar la necesidad de un control de tipo no represivo por parte de la comunidad (especialmente sensible si el conflicto afecta a servicios e inter-

ases que sobrepasan el recinto de los contendientes) no significa presuponer, por parte del órgano que garantiza esta intervención, una función ideológicamente neutra. Antes bien, la simple presencia del Estado en el seno del conflicto con función compositiva, identifica la ideología subyacente a su acción. Por otro lado hoy no se da, ni siquiera en una mínima parte, la absoluta neutralidad del conflicto por aportación del tercero. En la composición, la tendencia del tercero se dirige frecuentemente a abdicar de la función de simple notario del acuerdo externo a la esfera de su voluntad, para intervenir en el juego negocial como portador de valores políticos intermedios (quizá predominantes), respecto de los enfrentados. El tercero, por tanto, puede cambiar su posición, para pasar de una observación estática a un dinámico comportamiento activo, que le induce a interpretar de una forma excepcionalmente penetrante, los ambiguos límites institucionales que la ley italiana le atribuye en materia de composición de conflictos colectivos.

Examinados de esta forma los perfiles externos del fenómeno conflictual, la investigación analiza aquellos más internos, como el procedimiento de conciliación en su conjunto: desde el estallido de las tensiones y la inmediata intervención del tercero, hasta la fase de conclusión del acuerdo, que alcanzan las partes merced a la intervención de una fuerza exógena.

A la escasez de la disciplina legislativa y a la confirmación de la relevancia asumida en el pasado (y de que todavía disfruta) por el fenómeno de la regulación heterónoma de los conflictos entre capital y trabajo, se contraponen la floritura de los proyectos y los propósitos de la ley, que desde 1944 hasta hoy se han ido sucediendo, con la intención de ofrecer una visión política de los problemas del mundo sindical comprendidos en la esfera constitucional de los artículos 39 y 40, afrontando necesariamente —como ineludible producto lógico de la sistematización de la materia en su totalidad— el problema de los conflictos colectivos e individuales.

La verdad es que cada uno de estos proyectos, salvo pocas excepciones, reflejaba —en su propia dimensión histórica— el ansia y el temor que alimentaba el sistema político en la confrontación de las tensiones producidas por el ordenamiento intersindical en el tejido social. Y cada uno de ellos intentaba acreditar ante la sociedad una interpretación «legal» del conflicto industrial, que funcionase de contrapeso en la balanza de las relaciones sociedad-sistema de relaciones industriales, a los temidos efectos destructores que del segundo pudieran confluír en la primera.

El autor lleva a cabo un estudio de cada uno de estos proyectos, para llegar a concluir que la existencia de un instrumento legislativo inadecuado para la regulación del fenómeno conflictual, ha dado lugar, con el tiempo, a una actividad de documentación formal e informal, por parte del Ministerio de

Trabajo en sus relaciones con los órganos periféricos o con las partes antagonicas en la lucha, destinada a colmar las lagunas legales y a asegurar la coordinación entre actividad y funciones.

Esta producción de documentos —circulares, cartas, contestaciones, etcétera— que seguidamente el autor examina con minuciosidad, es indicativa de la incertidumbre «decisional» en que han operado los mediadores periféricos, y del deseo, nunca completamente conseguido, del vértice de la pirámide administrativa, de coordinar los esfuerzos de la base para la gestión uniforme de la actividad conciliativa. El poder político tiende a modelar la interacción entre los autores del sistema industrial, no sólo a través de un complejo de derechos y responsabilidades impuestas en forma de leyes y reglamentaciones, sino también «de hecho» a través de una práctica informal de composición de las tensiones sociales, en la cual, los equilibrios entre las relaciones de fuerza real se persiguen y alcanzan por sus mismos detentores.

El producto de la creatividad de esta práctica puede ser valorado si se toma como modelo metodológico de investigación y análisis el concepto de «estado de anormalidad» expresado por Durkheim con el término «anomia», y propuesto de nuevo por quien aplicándolo al sistema de relaciones industriales lo ha enriquecido en significado, uniendo a aquel originario, para el cual la anomia es una condición de ausencia de normas, derivada de la suspensión de las reglamentaciones sociales, otro —derivado— «de excesiva proliferación de varios sistemas normativos no ligados entre ellos y divergentes». El último significado en que puede concretarse aquella expresión conduce al análisis del sistema compositivo tal como se caracteriza hoy en el sistema objeto de nuestro estudio, como una condición de vaguedad de los límites de la norma de previsión, o mejor, de incertidumbre de los límites de comportamiento legal. Esta rarefacción del modelo prescriptivo deja sitio para la integración de las partes y del tercero que realizan de esta forma la «integración política» de las lagunas legales. Ello significa, pues, que la presencia de esta variante del estado de anormatividad constituye terreno adecuado para elaborar un comportamiento extranormativo, que regula las relaciones de los sujetos «en sentido político»: se desarrolla así, a través de vías formales, el control del Estado sobre los antagonistas industriales.

Se puede concluir, pues, que la aparente ausencia de controles oficiales administrativos o legislativos, en una economía de tipo liberal, no significa que los controles estén absolutamente ausentes. La circunstancia de que en realidad la composición de los conflictos colectivos se desarrolla por entero fuera de los límites de la ley, viene a confirmar esta afirmación.

Una vez estudiadas las causas que hacen necesaria una intervención estatal en la solución de los conflictos colectivos, y las vías legales a través de las

cuales se arbitra esta intervención, el autor pasa a examinar los perfiles externos de la mediación y las relaciones de competencia entre los diversos organismos.

La fase de dirección del procedimiento conflictual tiene lugar a través de una variedad de medios de información, mediante los cuales, los órganos propuestos para la conciliación toman conocimiento de la aparición del conflicto en la zona en que están llamados a intervenir: generalmente los canales de información «informales» preceden a aquellos considerados «formales». En la mayor parte de los casos, la Delegación de Trabajo está ya al corriente de la existencia del conflicto cuando se produce la convocatoria oficial. Esta convocatoria se produce normalmente a través del canal sindical. La solicitud de intervención, en línea de máxima, se anticipa por los representantes de los trabajadores, siendo mucho menos frecuente que provenga de los empresarios. Pero el mediador puede intervenir también *motu proprio*. De ahí que la tipología de la intervención pueda reconducirse a dos casos: la solicitud directa y la iniciativa autónoma. La posibilidad de adhesión a la «invitación no solicitada» queda, por otra parte, condicionada a la estructuración de las relaciones de jerarquía indirecta, creadas involuntariamente entre órganos que, institucionalmente o no, se interesan en la actividad mediadora (Delegaciones de Trabajo y Gobierno Civil).

La intervención espontánea del órgano público puede, quizá, dilatarse tácticamente en el tiempo, esperando el momento oportuno para la creación de las premisas resolutorias del conflicto. La decantación de la controversia forma parte también de la estrategia propia del compositor: así, la huelga es un modo de proceder a la construcción de una plataforma psicológica, a través de la cual se pueden eliminar los puntos de fricción. La intervención del mediador en esta fase es decisiva: el éxito de la intervención puede ir estrechamente ligado a la dinámica con que se asegure un eficaz sistema de adquisición de noticias acerca de las circunstancias de hecho en que se ha producido el conflicto, así como a la elección del momento adecuado para intervenir.

Vistos los perfiles externos del procedimiento de conciliación y de las relaciones de competencia, se inicia el de la fase «interna», señalándose que comienza con el conocimiento «informal» de los datos técnicos del conflicto, necesariamente anterior a la apertura de las negociaciones y que tiende a conseguir que en el momento de la apertura el tercero tenga una idea precisa de las posiciones de las partes.

La apertura de las negociaciones puede realizarse de dos formas, según se considere más adecuado iniciarlas con cada parte por separado, o llevar a cabo una confrontación inmediata. El autor considera más conveniente la preparación del acuerdo a través de las negociaciones separadas, por enten-

der que la confrontación inmediata trae consigo el riesgo de que se actúe con excesivas reservas, o de que se mantenga la rigidez de las partes; pero reconoce que este último procedimiento tiene también sus ventajas, como puede ser el hecho de que favorece el planteamiento espontáneo de los intereses reales latentes. En realidad, de los datos estadísticos que recoge a continuación se infiere que los resultados obtenidos con la utilización de uno u otro procedimiento son prácticamente idénticos.

Las negociaciones adquieren un cariz muy distinto según que se produzca o no huelga. Esta puede actuar de dos formas muy diversas, debiendo ser considerada como un arma de dos filos, pues del mismo modo puede producir el bloqueo de las negociaciones que una mayor urgencia por parte de los dadores de trabajo para eliminar la situación patológica producida, y consecuentemente, una mayor disposición de los mismos, para abdicar de sus posiciones originarias. En realidad cada uno de los grupos se mueve tratando de ocultar sus debilidades y el mediador asume el papel de «catalizador», de modo que a través de su actividad las partes puedan valorar las posibilidades de acuerdo, sin poner en entredicho su propia capacidad de resistencia. Cuando el tercero advierte una aproximación importante, susceptible de concretarse en el acuerdo, convoca a las partes a una negociación conjunta y compone el conflicto.

El peso ideológico de la controversia, como elemento objetivo de endurecimiento de la misma, incide sobre el contenido, pero no sobre la técnica compositiva, que permanece la misma. También es indiferente a este respecto que la Empresa afectada sea pública o privada, si bien en el caso de la Empresa pública la composición puede ofrecer mayores dificultades, a causa de la presencia del interés público.

La posibilidad de que la actuación del tercero pueda reducirse a una observación de los acontecimientos y de que el acuerdo final sea fruto de la contratación *inter partes*, o de que se amplíe su acción hasta rayar la esfera del arbitraje, dependen de como entienda su propia posición de *primus inter partes* o *super partes*, es decir, en sustancia, del interés de que es portador y que desea imponer a los antagonistas. Su acto compositivo no se concebirá quizá en términos de relaciones de poder o de principios morales, pero en cualquier caso es el resultado de una selección entre diversos intereses, con preferencia por aquél que responde a un sistema de oportunidad industrial.

De la regulación formal de la discusión al control de la misma no hay más que un paso: es el paso de la fase de crisis a la de mediación a nivel de interacción en la que el tercero actúa como medio de comunicación a una parte, de las decisiones de la otra.

La diferencia entre función de mediación y de conciliación desaparece incluso en aquellos contextos industriales en que ambos institutos están legalmente delimitados. Pero en el ámbito de la práctica cotidiana de las relaciones colectivas pierde todo significado, en la medida en que lo que se pretende en la mesa de negociaciones es crear las premisas necesarias para la obtención del fin compositivo, cualquiera que sea el precio que el compositor esté dispuesto a pagar para alcanzarlo.

Con todo, es posible aislar en todas sus variantes la figura del tercero, según actúe como mediador, conciliador o árbitro. De hecho, puede afirmarse que supera los siguientes estadios compositivos:

- a) Se atribuye o le viene atribuido el conflicto.
- b) Se aproxima progresivamente a los sujetos.
- c) Sugiere la posibilidad de composición y dirige los grupos a su obtención.
- d) Les induce a firmar el acuerdo, verbal o escrito.

La importancia de estos tipos de comportamiento se pone de manifiesto en los acuerdos escritos, donde aparecen unas cláusulas que pueden llamarse «obligatorias», cuyo contenido suele ser:

1. El deber unilateral de observar un determinado comportamiento en el futuro.
2. La obligación bilateral de observar un comportamiento en el futuro.
3. La promesa de paz sindical.

La concentricidad de la esfera compositiva, tiene un mayor relieve en el caso de la mediación «orientada» que se desarrolla a nivel ministerial, donde el marco en que se coloca la composición altera en cierta medida la morfología del fenómeno: la titularidad del poder político viene a enmascarar la cualificación del tercero. Por una parte, se acentúa la problemática de los propios confines decisionales, y, por otra, el compositor teme alterar el equilibrio de la autonomía sindical. Además, siente sobre sí todo el peso de la opinión pública.

La dinámica externa de la intervención no difiere demasiado de la desarrollada a nivel local. La solicitud proviene en el 80 por 100 de los casos de los Sindicatos obreros, y no siempre de manera formal. El mediador nacional dispone de más canales de información, lo cual comporta un aumento de los casos de intervención autónoma por parte del ministro.

La convocatoria de las partes se produce con extremada rapidez, y suele repetirse tres o cuatro veces a lo largo del procedimiento, que viene a durar tres meses y medio, siendo de destacar que el número de convocatorias se corresponde con el de reuniones efectuadas.

El procedimiento en su conjunto adquiere un relieve importante, ligado a la estructura del fenómeno subyacente. El tercero no es un observador imparcial, sino que por su misma situación política está destinado a alterar la esfera de poder contractual de los sujetos, cualquiera que sea la interpretación que ante los mismos pretenda acreditar de su función.

Las formas de intervención ministerial son muy variadas: presentación de propuestas autónomas y de posibles soluciones; administración discrecional de las decisiones adoptadas por los sujetos que han aceptado la propuesta del mediador; incidencia de la voluntad mediadora únicamente sobre uno de los aspectos del objeto controvertido; elección de una solución experimental; sugerencia indirecta de propuestas mediadoras; asunción de obligaciones vinculantes para el comportamiento futuro de las partes; interpretación de un acuerdo estipulado en sede ministerial.

A modo de conclusión, destaca en primer lugar que Italia es uno de los pocos países que no dispone de una regulación legislativa de los conflictos colectivos. Pero también es importante advertir que de los datos estadísticos recogidos en el ensayo pueden deducirse las siguientes afirmaciones:

-- El número de conflictos colectivos en Italia aumenta hasta 1963, disminuye en los años 63, 64 y 65, y vuelve a aumentar a partir de 1968. También es progresiva la atribución al tercero de la función compositiva por parte de los sujetos interesados, de lo cual se deriva un correlativo y proporcional aumento de las controversias efectivamente negociadas.

-- A partir de 1966 es cada vez mayor el número de conflictos colectivos deferidos a la Delegación Regional, disminuyendo los que lo son a la provincial.

-- Los conflictos conciliados alcanzan, de hecho, el 50 por 100 de los negociados, siendo de destacar el número de conciliaciones logradas en sede provincial.

-- La industria es el sector más propenso al conflicto, representando un 76 por 100 de los producidos, seguida del comercio con un 9 por 100.

En fin, es importante destacar que el sistema adoptado en Italia para llevar a cabo la composición, permite al tercero proyectar su propia visión polí-

tica del sistema industrial como realidad basada en el criterio de la contratación continua entre los elementos del conflicto, lo cual no es más que el resultado de haber tomado como premisa el paralelismo y la relación existente entre conflicto jurídico y conflicto económico.

MARÍA JOSÉ ABELLA MESTANZA

VIAL, Jean: *L'avènement de la civilisation industrielle*. Presses Universitaires de France. París, 1973; 228 págs.

Desde el libro del primer Toynbee, hoy un clásico menor (*Lectures on the Industrial Revolution*, 1884), la historia de la Revolución industrial ha ido aumentando su bibliografía, sin que este aumento tenga trazas de disminuir. No en vano de la Revolución industrial se ha dicho, personificada en las conquistas técnicas de nuestra época que «marca una revolución comparable a la del neolítico» (R. Aron, *Les désillusions du progrès*, París, 1969, página 281), y recuérdese que el neolítico es comúnmente definido como «esa gran revolución de la humanidad, esa nueva era en que el hombre pasa del estado salvaje al de civilizado ... el tránsito de una economía parasitaria a una economía de producción» (M. Pellicer Catalán, *Las civilizaciones neolíticas hispanas*, en *Las raíces de España*, Madrid, 1967, pág. 27). Tras la excelente obra de M. W. Flinn, *Origins of the Industrial Revolution*, Londres, 1966 (traducida al español con el título *Orígenes de la Revolución industrial*, Madrid, 1970), este libro de Vial me parece una de las mejores obras aparecidas, con la característica de que no se refiere sólo a los orígenes de la Revolución, sino que traslada su desarrollo hasta la época contemporánea (por ejemplo, a la localización de las fuentes mundiales de energía en los años 1949 y 1960, págs. 76-78), dando así la razón a quienes piensan que estamos viviendo aún dentro de su onda, que «nuestra sociedad ... [es] ... la forma económica y social aparecida en la época de la Revolución industrial» (P. Rolle, *Introduction à la Sociologie du Travail*, París, 1971, pág. 19).

En la línea general que predomina desde hace tiempo, como fenómeno decisivo de la Revolución industrial se presentan los avances en la tecnología; un aumento prodigioso de las invenciones, una gran facilidad para llevar éstas a la práctica, y una progresiva disminución del tiempo que transcurre entre la invención y su aplicación a los procesos productivos. En la época moderna o actual un fenómeno característico es el de la dificultad de la decisión de poner en práctica masivamente un invento, contando con que la línea de éstos va a proseguir y, por tanto, a plazo más o menos largo va a

ocasionar el envejecimiento técnico de los procesos de producción montados sobre una determinada fase de las invenciones. Entre otras facetas la decisión tiene la económica estricta de prever el tiempo necesario para las amortizaciones.

Naturalmente, con los avances tecnológicos se corresponden aumentos increíbles en los rendimientos del trabajo humano; el libro está salpicado de ejemplos de los mismos; por tomar alguno de ellos, el tiempo para segar un terreno de 100 metros cuadrados de trigo, que era de una hora en 1800 — más o menos como mil años antes— bajó a 35 segundos en 1945; naturalmente es la diferencia de segar a hoz a hacerlo con cosechadora. De una agricultura de casi subsistencia se pasa a otra en la cual la producción de un campesino de los Estados Unidos, como media, proporciona alimentación a 45 personas; esto sin contar con que, por el uso de fertilizantes químicos en un caso o por la selección de especies en el otro, se haya duplicado, por ejemplo, el rendimiento mínimo de trigo por hectárea o los litros de leche por vaca (todos estos ejemplos aparecen apretadamente en pág. 149).

Sin embargo, el libro no es simplemente una historia de la tecnología, aunque básicamente sea esto (a «la industria y sus sortilegios» se destina la parte central y más importante del libro; págs. 47 a 173). La demografía, y en conexión con ella los movimientos emigratorios están también analizados, así como las transformaciones sociales estrictas de modos de vida que forman parte de la Revolución industrial; véanse, por ejemplo (en parte tercera, cap. III, págs. 196 a 207), las reflexiones sobre cultura y esparcimientos; porque, en definitiva, Vial sostiene que los efectos de la industrialización afectan «a las condiciones de trabajo y de existencia ... a las instituciones y a las costumbres, al individuo y al Estado» (pág. 5), en lo cual concuerda con otros pareceres; recuérdese el de Aron ya citado, a los que pueden añadirse los de J. P. Rioux, «los efectos graduales acumulativos de la Revolución industrial ... cambian la estructura de sociedad humana» (*La Révolution Industrielle, 1780-1880*, París, 1971, pág. 7) o la de N. Birnbaum, «la sensibilidad estética, el sentimiento religioso, las emociones interpersonales, hasta los modos de sensualidad fueron modificados por la nueva localización industrial» (*The Crisis of Industrial Society*, Oxford, 1969, pág. 130).

Una aportación importante de este libro es la atención que presta al sector terciario; a los transportes y a las comunicaciones se les dedica un capítulo especial, que ha sido precedido, como parte del estudio de la industrialización, de un breve análisis sobre la «función comercial», destacando la subsistencia de pequeños establecimientos muy numerosos junto a la aparición de grandes establecimientos de venta al público; aun así, para la Francia de 1956 se dan cifras de más de 700.000 «comerciantes» que ocupan aproximadamente

900.000 trabajadores, lo que revela, dice Vial, «a la vez la importancia de este sector y su estructura artesana» (pág. 165). Sin embargo, la tendencia es hacia la disminución del pequeño establecimiento.

De sumo interés también es el capítulo dedicado a la habitación y al urbanismo, donde, por supuesto, se documenta una vez más el fenómeno de la concentración de la población en los grandes centros urbanos.

Incluso los fenómenos de conformación del sindicalismo y de las organizaciones de empresarios, tienen en el seno del libro un tratamiento adecuado, no frecuente en los de su tipo (págs. 90 a 136).

En definitiva, repito, nos hallamos ante una aportación valiosa y documentada de la historia de la Revolución industrial. Su defecto, quizá, está en la condensación excesiva del texto, cuya lectura se hace en ocasiones fatigosa ante la presentación prieta y precipitada de datos. Fundamentalmente el libro estudia, más bien toma como modelo, el fenómeno de la Revolución industrial en Francia; pero las referencias a otros países —señaladamente a los demás del continente europeo y recordando desde luego que los fenómenos en Gran Bretaña han antecedido del tiempo— son frecuentes y oportunas.

W. ALONSO OLEA

