

UNA NUEVA REVISTA SOBRE RELACIONES DE TRABAJO

Fechado en octubre de 1961 ha aparecido el volumen I, número 1, de *Industrial Relations*, una nueva revista editada por el Instituto de Relaciones Industriales de la Universidad de California.

Finalidad de la revista será, según nos anuncian sus editores, la publicación de artículos y números monográficos «sobre todos los aspectos de la relación de trabajo, con especial atención dedicada a los desarrollos en los campos de economía, sociología, psicología y Derecho del trabajo». La revista editará tres números al año.

A juzgar por su primer número, nos hallamos ante una de las publicaciones periódicas más interesantes y completas en los temas que constituyen el objeto de nuestra REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL.

El número primero tiene una parte inicial dedicada al estudio del endurecimiento de la actitud empresarial en los Estados Unidos frente a las actividades sindicales. El trabajo de Herbert R. Northrup, *Management's «New Look» in Labor Relations* discurre sobre las posiciones de los empresarios, siendo su tesis central la de que aquéllas vienen determinadas por duros hechos económicos que no consienten la generosidad en los pactos colectivos, característica de los años inmediatamente posteriores a la segunda guerra mundial, de 1946 a 1958, sobre todo en materia de salarios; el aumento de la competencia internacional y lo costoso de las nuevas capitalizaciones para automatización imponen cautela en las subidas de salarios. Por lo demás, se está produciendo un cambio muy intenso en la estructura de la fuerza de trabajo con un paulatino crecimiento de los trabajadores llamados en España «intelectuales» y una correlativa disminución de los manuales, que desde luego tiende a debilitar a los sindicatos norteamericanos ante su demostrada incapacidad para la sindicación de los trabajadores de «cuello blanco».

En Jack Barbash: *Union Response to the «Hard Line»*, se estudian las posiciones de defensa sindicales, y el estudio no hace sino revelar su debilidad; de nuevo se insiste sobre que los sindicatos no han logrado encontrar un pro-

grama atractivo que lleve hacia ellos a la masa creciente de trabajadores técnicos y administrativos; se predice un crecimiento de la acción política de los sindicatos y quizá la aparición de personalidades relevantes o de nuevos programas que les den el viejo élan, hoy perdido.

Frank C. Pierson: *Recent Employer Alliances in Perspective*, se refiere a las coligaciones de empresarios frente a los sindicatos, fundamentalmente a efectos de contratación colectiva. Quizá el desarrollo más importante, cuando menos el más curioso, sea el establecimiento de aseguramientos contra los daños económicos producidos por las huelgas; industrias de mucha importancia, como lo son las de transporte aéreo, ferrocarriles y publicación de periódicos, tienen concertados estos tipos de seguro que, naturalmente, les permiten adoptar actitudes más enérgicas frente a las amenazas de huelga.

Se contienen además en la revista los siguientes trabajos, fuera ya del tema monográfico:

Arthur M. Ross: *The Prospects for Industrial Conflict*, estudiando las perspectivas futuras de las huelgas; la conclusión es la de que existe una constante hacia la disminución de las mismas, por una serie de razones entre las que destaca la importancia decreciente del trabajador manual en las tareas productivas.

Seymour Martin Lipset: *Trade Unions and Social Structure* es una comparación de los sindicatos norteamericanos con los de otros países de Occidente económicamente desarrollados, sobre el plano de fondo de las respectivas estructuras sociales. Este estudio, como es sabido, ha aparecido ya en español, publicado por la *Revista de Estudios Políticos*.

Reinhard Bendix: *The Lower Classes and the «Democratic Revolution»* es un ensayo primoroso sobre la transición de las formas de relación de trabajo basadas en el *status* a las fundadas sobre contrato; en gran parte el estudio toma como perspectiva de fondo el capítulo de Tocqueville (en la parte III de la *Democratie en Amérique*) sobre cómo la tendencia a la igualdad modifica el tipo de relación existente entre trabajadores y empresarios. Debe ser leído con gran atención el artículo de Bendix porque en él se destacan los factores puramente políticos o sociales frente a los económicos, como determinantes de las transformaciones en la estructura en las relaciones laborales.

Finalmente, Morrison and Marjorie L. Handsaker: *Arbitration in Great Britain* es un estudio comparado de los sistemas de arbitraje en Gran Bretaña y Norteamérica; curiosamente, mientras que en esta última se deciden por el procedimiento arbitral un muy elevado porcentaje de los conflictos individuales de trabajo y una mínima proporción de los colectivos, en la Gran Bretaña apenas si se dan arbitrajes en cuanto a los conflictos menores, y en cambio

C R O N I C A S

existe una larga decisión de someter a la decisión de arbitrios los conflictos colectivos.

El número primero, al que hemos dedicado este breve comentario, se abre con sendas palabras de presentación del Ministro de Trabajo de los Estados Unidos, Arthur J. Goldberg; del Presidente de la Universidad de California, Clark Kerr, y del Director del Instituto de Relaciones Industriales, editor de la revista, Arthur M. Ross.

MANUEL ALONSO OLEA