

El líder y el liderato son géneros caracterizados por todos esos rasgos; sin embargo, hay diferencias específicas que permiten hablar de diversos tipos de liderato: el eclesiástico, el militar, el de los negocios, y el laboral, así como el político, cada uno de los cuales requiere de específicas calificaciones.

El liderato político es particularmente importante, y requiere de quien lo ejerce la capacidad de hablar bien, de conducir negociaciones, de hacer amigos, influir en la gente y evitar, en lo posible, crear enemistades. El liderato laboral tiene similar importancia, y asimismo exige semejantes capacidades; sin embargo, uno y otro difieren en que mientras el liderato político tiene que ver con todas las clases sociales, el laboral se limita a un sector social; sin embargo, nos atreveríamos a agregar que, si bien el primero gana en extensión, pierde en fuerza, en tanto que el segundo permite una acción más coherente, vigorosa y efectiva; de donde deriva la importancia singularísima del líder laboral en nuestra sociedad, como fuerza política.

Con todo, el liderato social no debe reducirse a ser una fuerza política, sino fuerza político-social, ya que sólo se justifica en razón del segundo calificativo: el liderato social, producto del sindicalismo, tiene como función compensar al obrero por el alto grado de inseguridad procedente del industrialismo, luchando por sus justas reivindicaciones.

La lucha laboral cuya dirección corresponde al líder puede desalentar a muchos por su violencia; sin embargo, dicha violencia —necesaria en ciertas etapas de esa guerra limitada— es arma de la que el líder convertido en estratega, puede prescindir como lo hizo Samuel Gompers, quien se percató de la necesidad de fortificar las uniones, en vigorizarlas económicamente, ampliar sus horizontes, abogar por la justa participación eco-

nómica del trabajo, y separar claramente el movimiento del trabajo de todos aquellos elementos de agitación radical que le restaban simpatías y adeptos. El autor hace notar cómo esto último era prerequisite indispensable para ganar el apoyo público hacia el movimiento laboral, y la tolerancia pública en los casos específicos de enfrentamiento entre trabajo y capital; el sociólogo no puede menos que ver en ello, a la luz de su disciplina, la necesidad de contar con las premisas de la cultura para la introducción del cambio social.

La segunda parte de este volumen tan sugerente para el sociólogo, se ocupa específicamente de los líderes laborales americanos, en tanto que la tercera muestra su modo de actuar en un caso concreto, el de Parkinstown.

La cuarta parte, se plantea una pregunta en cuanto a los líderes del futuro: ¿burócratas o estadistas? Y resuelve que el líder laboral debe cambiar su actual condición y hacerse más político, aumentar su competencia, utilizar expertos, y reeducar a los miembros del sindicalismo, responsabilizándolos más allá del pago de cuotas, asistencia a las asambleas etc. Sólo por este medio, cree el autor que los líderes pueden contribuir a la resolución de la crisis contemporánea.

GRUNEBBAUM-BALLIN, P. y PETIT, RENÉE: *Les Conflits Collectifs du Travail et leur Règlement dans le Monde contemporain*. Travaux et Recherches de l'Institut de Droit Comparé de l'Université de Paris. Recueil Sirey, Paris, 1954.

El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo constituye una parte del Derecho Social que, junto con el Derecho Público y el Derecho Privado (re-deli-

mitados), determina la novísima división tripartita de la ciencia jurídica, gracias a la cual se ha sabido reconocer la debida importancia a cada una de tres entidades que, aun cuando íntimamente entrelazadas, no pueden confundirse.

Individuo, Sociedad y Estado son, en efecto, tres entidades que se implican y que sólo mediante un proceso de abstracción pueden considerarse separadamente, ya que ni la historia, ni la etnología, ni la prehistoria, ni la paleontología, han llegado a suministrar ejemplos de individuos humanos que vivan aislados, pudiendo demostrarse que, aún en el caso del robinson legendario o de los eremitas penitentes, la relación social subsiste ya sea como cultura (conjunto de conocimientos adquiridos por el individuo en el seno de la sociedad que ha abandonado), o ya como un proceso mediante el cual se substituyen "los otros" por "el otro" divino, o como aquél según el cual, el individuo, al través de ese "otro", se vincula a "los otros".

Y, en forma semejante a como "individuo humano" es término que busca saturación al través de la relación social y que, por tanto, apunta necesariamente hacia "sociedad", "sociedad", por su parte, es término insaturado, conjunto de relaciones humanas que buscan organizarse conforme a un plan y en vista de ciertos fines; o sea, que así como el individuo tiene valencias que se satisfacen en la relación con los demás y, consecuentemente, en su integración social, la sociedad busca —en forma más o menos consciente, menos o más inconsciente— organizarse jurídicamente y constituir un Estado

De este modo, el individuo busca la plenitud de su ser en la sociedad —dentro de la cual se personaliza—, y la sociedad su plena con-formación dentro de la configuración estatal que le da perfiles propios. Con todo, esto no quie-

re decir que la sociedad haga desaparecer al individuo, o que el Estado anule a la sociedad, sino que, por el contrario, implica que el Estado necesita como presupuesto la existencia de una sociedad, la que, a su vez, debe tener como presupuestos indispensables a los individuos.

Las consecuencias que de esto derivan son importantísimas, ya que, de la comprensión de la forma en que se traban estas fuerzas que aparentan tirar en muy diversos sentidos y que, en realidad concurren, depende la eliminación de las posturas parciales asumidas por los totalitarismos, los socialismos, o los individualismos anarquistas que, por vías distintas, llevan al mismo resultado: la aniquilación.

Al reconocer la importancia correlativa de esas tres entidades —Individuo, Sociedad, Estado— y constituir una rama jurídica denominada Derecho Social, dentro de la cual el Derecho Laboral tiene posición de más rancio abolengo, se contribuye en una de las maneras más efectivas, a la realización de la plena justicia y a la eliminación de los morbos sociales, ya que el Derecho Social es, fundamentalmente, aquella rama del Derecho que tiene por objeto al hombre en cuanto miembro de grupos sociales, y la mayor definición del individuo que nos es actualmente asequible, es aquella que lo considera como punto de intersección o lugar geométrico de los grupos a los cuales pertenece (grupos de sangre, como la familia; grupos basados en rasgos físicos, como las "razas"; grupos basados en la proximidad, como los vecinos de una misma colonia; grupos económicos, especialmente de ingreso; grupos ocupacionales, como los de obreros, los de campesinos, los de burócratas, etc.; grupos de interés como los deportivos, culturales, etc.). De este modo, el Derecho Social, en cuanto protector y regulador de las relaciones que se establecen dentro de, con y

entre los grupos sociales diversos a que los individuos pertenezcan, está protegiendo, por modo indirecto, los diversos sectores de la vida individual misma, y la estructura fundamental de la sociedad.

Dentro de esta concepción del Derecho Social, adquiere particular relevancia esa rama suya conocida como Derecho Laboral o Derecho del Trabajo, especialmente si se tiene en cuenta que algunas doctrinas económicas, sociológicas y políticas —entre las que cuenta muy especialmente el marxismo— han encontrado en la oposición y lucha entre las clases (grupos sociales al fin y al cabo, fundamentalmente basados en distinciones laborales: *working vs. leisure class*), la clave de los problemas de nuestro tiempo.

Es así como resalta la tarea importantísima que sociológica y políticamente incumbe al Derecho del Trabajo, puesto que, en cuanto tutelar de los derechos de grandes núcleos de la población mundial, evita la aparición de conflictos que, como nacidos de la injusticia comedida con esos grupos por los detentadores del poder económico y político, ponen en peligro la paz mundial.

Esa significación del Derecho Laboral se pone aún más de manifiesto en cuanto se considera que si bien el problema del trabajo, tal como se plantea actualmente, comienza a perfilarse con nitidez a partir de la Revolución Industrial en Inglaterra, no es menos cierto que la difusión de los descubrimientos e invenciones técnicas, y la búsqueda de mercados inherente al sistema de producción capitalista han llevado a este tipo de economía a un proceso expandente que le ha infiltrado en las regiones más apartadas del planeta.

El proceso de la expansión capitalista, que ha descubierto en zonas remotas de la Tierra fuentes de materias primas y de mano de obra, y que ha convertido a muchas de ellas en mercado para sus

productos, ha hecho asimismo extensivo a esas regiones subdesarrolladas —de las que también se ha dado en hablar como de “zonas oscuras”— el problema de la explotación humana en el trabajo. Sin embargo, simultáneamente, ha arrastrado consigo hasta esas regiones, la atención de quienes en el propio Occidente, han luchado en contra de la explotación laboral, de quienes han conseguido asegurar a los trabajadores un mínimo de derechos, y de quienes siguen luchando por elevar la vida de los mismos y la evaluación de todo trabajo a un nivel de dignidad compatible con la calidad propia de lo humano.

O sea, que la protección de los derechos de los trabajadores surge a una luz nueva, en cuanto se le enfoca desde el ángulo del nuevo Derecho Social y habida cuenta de consideraciones del tipo de las anteriores, ya que, si bien es cierto que debe reconocerse como pensamiento y acción precursoros el de utopistas y filántropos del tipo de Roberto Owen o de Daniel Legrand, no es menos cierto que el alcance actual del Derecho Social es mucho mayor tanto especial como temporal y teleológicamente, puesto que la preocupación de quienes lo cultivan abarca a todos los pueblos de la Tierra, vistos en una proyección de futuro, y puesto que no es ya sólo el movimiento humanitario de unos cuantos hombres (espíritus de excepción), sino que se ha convertido en magna tarea de sociólogos y estadistas, y, por sus proyecciones mundiales, en punto central dentro del orden del día de las reuniones internacionales.

La universalización de la legislación internacional del trabajo tiene especial significación desde el campo sociológico, ya que en ella se cumple un ciclo que va de lo social a lo jurídico, del campo del ser al del deber ser, y que revierte de lo jurídico a lo social, del *Sollen* al *Sein*.

En efecto, son las condiciones económicas, sociales y políticas insatisfactorias que prevalecen en una sociedad dada, las que empujan a ciertos grupos de la misma (los particularmente afectados por dichas condiciones insatisfactorias) a luchar por una modificación de dichas condiciones; tal, por ejemplo, la lucha revolucionaria de México en 1910. En cuanto quienes luchan logran el poder o hacen reconocer la justicia de su causa, sus reivindicaciones se consagran en disposiciones legislativas, según es el caso, por ejemplo, del art. 123 de la Constitución Mexicana. El principio consagrado legislativamente en el país dado, se convierte en *idée-force*, adquiere la calidad de rasgo representativo de la mentalidad del pueblo respectivo, se integra a la matriz axiológica del mismo, y, desde ella obra como elemento motor de sus acciones, de tal modo que, en el momento en que se establece esa nueva situación sociológica que es una reunión internacional, el representante del país considerado se orienta —consciente o inconscientemente— en las discusiones, por las directrices hacia las cuales apuntan esos principios consagrados en su legislación nacional.

Dentro de la nueva situación sociológica constituida por una reunión internacional de este tipo, obran asimismo fuerzas económicas, sociales, políticas e ideológicas considerables que obran en favor o en contra de la aceptación de las proposiciones que en ella se hacen; puede ser que la aceptación del principio propuesto tenga tras de sí, en el caso del representante de cierto país, el conocimiento de una situación de malestar en su país, ocasionada precisamente por factores que en principio combate, o puede ocurrir que, en cambio, el principio sea rechazado por los intereses de los representantes patronales o gubernativos de otro Estado y que, sin embargo, quizás los representantes obreros del mismo Es-

tado que rechaza recojan el significado de la proposición y lo lleven a su país y luchen por lograr conquistas análogas. Y bien puede ser que, no obstante el rechazo y la falta de ratificación por un Estado de un principio consagrado en una convención internacional, sienta la fuerza —no jurídica para él, pero sí sociológica en el campo internacional— de un acuerdo de múltiples países en cuanto a lo que los mismos consideran como deseable para la convivencia pacífica de los grupos humanos de cada país, y de los diversos países entre sí. Y el ciclo se completa en cuanto, en una forma o en otra, las resoluciones tomadas en las conferencias y plasmadas en las convenciones o recomendaciones, se incorporan a las leyes nacionales y, desde ellas recobran sobre la realidad social, organizándola conforme a nuevos y más altos dictados de justicia social que beneficien al individuo, a la sociedad y al Estado.

La transformación de la legislación internacional del trabajo en legislación universal del trabajo está sujeta, además, a otros imperativos sociológicos que no es posible desconocer, según los cuales, el principio —inespacial e intemporal— consagrado en una convención o en una recomendación internacional, tiene que adaptarse, al devenir ordenamiento jurídico nacional, a las especiales condiciones de la estructura social y política del Estado dentro del cual ha de aplicarse, ya que, de no hacerse así, la adopción por imitación extra-lógica de una norma no haría sino provocar una presión diferencial en la estructura socio-estatal, y, con ello, la ruptura de la misma, contrariando con ello, los fines que precisamente busca realizar.

De ahí la importancia que para el sociólogo tienen estudios como el presente de Grunebaum-Ballin y Petit, que se insertan en el campo del Derecho Social

tan propio del jurista como del sociólogo; que muestran la forma en que se intentan resolver los conflictos colectivos de trabajo al través de la huelga, la conciliación y el arbitraje en países tan distantes geográfica e ideológicamente como pueden estarlo Gran Bretaña, la URSS, Turquía, España, Finlandia e Indonesia; que reúnen hábilmente más de 60 síntesis relativas a los procedimientos de solución de los conflictos de trabajo en otros tantos países del mundo dando ocasión a constatar la forma en que unas mismas instituciones son relativizadas y transformadas al entrar a formar parte de contextos socio culturales dados, y tentando al investigador social a emprender una pesquisa que encuentre la vinculación entre el desarrollo histórico-social de un pueblo y las instituciones peculiares desarrolladas con respecto a los conflictos de trabajo. Importancia que también procede del contraste entre las legislaciones nacionales relativas y la recomendación emanada de la OIT el 29 de junio de 1951 relativa a la conciliación y el arbitraje voluntarios, que marca un a manera de nivel medio que, como mínimo, se desearía alcanzarán todos los países, y que invita asimismo al estudioso a seguir con atención los desarrollos, ya sociales, ya legislativos, habidos y por haber en los distintos países del Globo.

Observación atenta que también conviene a confirmar, a rectificar o hacer señalar desviaciones o cambios de la tendencia que los autores señalan como actual dentro de los procedimientos de solución de los conflictos colectivos de trabajo, según puede deducirse de los materiales presentados, o sea, de que en la actualidad asistimos a un verdadero "crepúsculo de la huelga", siendo en la actualidad los más numerosos "los países comprendidos en lo que se puede llamar zona del derecho de huelga, pero en los

cuales la huelga se evita o se detiene sea en el curso de las negociaciones que se entablan entre las partes que discuten libremente en pie de igualdad, o sea gracias a la intervención de conciliadores, árbitros o mediadores que, por regla general, obran en condiciones de verdadera independencia, fuera de toda presión gubernativa", a lo que agregan que "se trata de un mundo en el que el derecho de huelga sigue siendo sobrevivencia indispensable y, en cierto modo, sacrosanta, del tiempo en que la huelga era el solo procedimiento de acción eficaz otorgado a los trabajadores... El 'mito de la huelga' subsiste y debe subsistir, siendo la huelga el último recurso del que nadie debe osar desposeer a los trabajadores... pero que se tiene la esperanza de que será usada más y más raramente".

De un enmarcamiento —extenso pero necesario— y un subrayado breve, como los anteriores, resulta evidente el beneficio que, no obstante llegar desde el campo del Derecho Comparado, puede obtener el sociólogo de la lectura del trabajo emprendido por Grunebaum-Ballin y René Petit con la colaboración de un grupo selecto de juristas "franceses y extranjeros" que así han puesto la primera piedra de un edificio en el que —como reconocen los autores en las primeras páginas— se necesita la intervención del investigador social.

KLEIN, ALAN F.: *Society, Democracy and the Group*. Prólogo por Harleigh B. Trecker. Woman's Press and William Morrow and C. N. Y. 1953.

En los últimos años, se ha producido un auge considerable en la producción bibliográfica relativa al trabajo social. Subrayan este auge, una inquietud creciente por, y una orientación cada vez