

MARTÍN BRUGAROLA, S. J.: *Régimen sindical cristiano*. Madrid, S. J. P. S., 1948. 272 págs.

En quince apartados divide el autor su trabajo sobre el *Régimen sindical*, en el que comprende un acabado estudio del mismo, que comienza con temas generales para ir adentrándose progresivamente en cuestiones concretas, y acabar explicando cómo están organizados los sindicatos españoles.

El tema de la «unidad y libertad sindical» es el primero que se presenta. Ha sido después de la segunda guerra europea cuando ha tomado actualidad la unidad sindical mundial. En 1945 se constituyó la Federación Mundial de Sindicatos, la cual, mientras persevere en sus móviles actuales, será nefasta para el orden, la paz y la civilización cristiana.

La unidad sindical nacional se ha intentado en Francia, Bélgica y Holanda; se ha logrado con resultados precarios en Italia; existe en Rusia y las naciones satélites, ya que allí no hay más orden sindical que el comunista. En Inglaterra, la libertad sindical es tradicional, pero últimamente ha sido turbada y se ha lanzado sobre el tapete la discusión de la sindicación libre o de la sindicación forzosa. En Estados Unidos hay dos grandes organizaciones sindicales: la A. F. L. y la C. I. O., rivales entre sí. En Argentina la unidad sindical es casi completa; en España y Portugal está determinada legalmente.

La libertad sindical se puede invocar ante el Estado, las empresas y los obreros. Ante ella, la moral cristiana no puede pronunciarse por una solución única. Antes de 1860 casi todos los sindicatos eran, de hecho, cristianos, pero posteriormente las organizaciones sindicales fueron cayendo bajo el dominio de los jefes socialistas, y se hizo patente la necesidad de sindicatos específicamente cristianos. La Iglesia

no se ha pronunciado ni por la unidad ni por la pluralidad sindical. Sería deseable la unidad sindical cuando se pudiesen defender los intereses del obrero dentro de las normas de la moral cristiana. Tal es el punto de vista de Messner y Muller, tratadistas católicos. El estudio del principio de la «unidad» es, sin duda, uno de los mejor logrados, aunque será de los más discutidos.

Han evolucionado las relaciones entre los sindicatos y el Estado desde la inhibición liberal hasta transformarles, en algunos casos, en instrumentos del Estado.

Aparece como segundo tema el «sindicalismo vertical», que quiere eliminar los inconvenientes del sindicato horizontal, y organiza la profesión en forma corporativa. Surge así la corporación que en España toma el nombre de Sindicato Vertical, y que se extiende en sentido económico a una verticalidad de los ciclos productivos. Elementos sindicales preparatorios de la verticalidad fueron los sindicatos.

La organización de la profesión es de derecho natural. En sus exigencias naturales el grupo profesional se ha comparado a la familia y a la sociedad: no se puede lograr una recta organización sindical sino a base de la profesión debidamente organizada. El Estado puede tomar distintas posiciones acerca de la obligatoriedad de la asociación profesional. Como es una utopía creer que la sociedad llegue por sí misma a la organización corporativa, el Estado debe tomar la iniciativa en este sentido.

Se discute el problema de la coexistencia del sindicato horizontal dentro del sindicato vertical. Puede subsistir el sindicato horizontal siempre que no enconce la lucha de clases ni destruya la organización vertical.

Para implantar un régimen corporativo es preciso realizar una estructura determinada. Surge así el tema tercero del trabajo: «Estructura sindical». La realización de ésta ha de adaptarse al temperamento nacional, a la tradición y a las necesidades particulares de cada país.

La empresa es la primera célula sindical. Pero la empresa no es el feudo absoluto del patrono, sino que en ella debe haber un organismo, síntesis del capital y del trabajo. En la Organización Sindical Española este organismo es la Junta de Jurados. El sindicato vertical

tiene el sindicato local como agrupación básica y abarca la agrupación por ciclos y por industrias.

Y nos adentramos en el tema 4.º: «Autonomía y autoridad sindical». La vida sindical ha de ser una vida espontánea, y en la cooperación se debe dar a la profesión su propia autoridad, pero sin sustraer la autoridad sindical a la autoridad del Estado. La Corporación tiene la facultad de obligar a sus miembros a cooperar al bien común de la profesión y además representar a los productores.

El sindicato vertical, corolario de una evolución sindical, es un organismo de derecho público. Pero no forma la corporación una unidad en el Estado sino que es una institución.

El Estado dejará en manos de los sindicatos las funciones que por naturaleza deben corresponderles, reservándose la alta dirección. Son funciones sindicales la económica, la social y la asistencial.

Obedece la Organización Sindical a unos principios directivos. Aquí estamos ante el tema 5.º del trabajo.

La Organización Sindical tiene un deber de estado, que es procurar el bien común profesional, interprofesional y general. Debe eliminar falsos principios sociales, tales como la concurrencia desenfrenada, la dictadura económica, el inmoderado afán de lucro, la lucha de clases. Debe tener presente la ley moral, los deberes profesionales y un espíritu de solidaridad que se desenvuelve en la profesión. Un espíritu de justicia social complementado por la caridad es necesario. Para que estos principios informen la vida sindical el espíritu religioso es siempre un magnífico instrumento de formación. Los «objetivos generales de la Organización Sindical» es el tema 6.º del trabajo.

El individuo es a la vez el fin de la sociedad y su principio, y el sindicato es, ante todo, para la persona humana. La libertad de los productores debe ser respetada, se concederá gran valor a las actividades naturales y a la formación de los caracteres. Para que la libertad humana sea respetada, es necesario que se le den los medios adecuados al productor para mantenerla. Hay que elevar material, social y moralmente a los obreros, suspender la miseria del trabajador, su complejo de inferioridad y su espíritu materialista. Para ello el sindicato debe colaborar en el rendimiento de la producción, en la seguri-

dad social, principalmente en lo que respecta al paro obrero y a la protección a la familia. Por último, la participación en los beneficios de la empresa y la difusión de la propiedad entre los obreros conducirá a una mejor realización de los objetivos sindicales.

A continuación, en los números 7.º, 8.º y 9.º se estudian las funciones económica, social y asistencial del sindicato.

En lo económico es necesaria la intervención del Estado, realizando una dirección de conjunto. Por el conocimiento de la producción la Organización Sindical debe proponer medidas económicas, reglamentar la producción, intervenir en la fijación de precios y en la vida económica de las empresas. Pero la intervención económica no debe estar en los últimos momentos de la producción, sino en la regulación de ésta.

Función social sindical debe ser la reglamentación, la inspección y la jurisdicción del trabajo, todo ello bajo la alta dirección del Estado.

En cuanto a la función asistencial, los sindicatos deben ocuparse de colocación, asesoramiento de los trabajadores, formación profesional, investigación económica, instituciones de previsión, protección a los artesanos, agricultores y pescadores, viviendas obreras, acción sanitaria, descanso y formación cultural y moral de los productores.

«La organización sindical y la organización del Estado» es el tema 10 del trabajo.

Esta organización sindical tiene su repercusión en la estructura del Estado, más aun cuando es un sindicato vertical, y así toda organización sindical tiene que ser política. Debe enraizarse con el espíritu nacional. El Estado socialista, el sindicato revolucionario y los sindicatos, como órganos del Estado, son fórmulas defectuosas de organización de éste. La solución más adecuada es la representación sindical en la administración local y en la organización suprema del Estado.

El tema 11 se consagra a «Los dirigentes sindicales». Estos son necesarios para el desarrollo de una política sindical, y deben proceder unos de los obreros y otros han de tener origen administrativo. Debe formarse intelectualmente a los dirigentes, de modo que sean capaces

de conocer los problemas involucrados en la política sindical y de ejecutarlos. Pero sobre todo deben tener una formación moral para que cumplan sus deberes para con Dios, con la Organización Sindical, con las autoridades, con obreros y patronos y con los consumidores.

Las cuatro virtudes cardinales y una acendrada vida religiosa deben informarles.

Surge como lógica la función del sacerdote, respecto a la Organización Sindical. La Iglesia tiene una misión indirecta en el orden temporal y debe relacionarse con las instituciones sociales, y en consecuencia con la Organización Sindical, con objeto de comprobar si la fe corre peligro o impiden la práctica de las virtudes cristianas. Debe el sacerdote verificar una acción social, teniendo en cuenta las circunstancias. Dentro de los sindicatos les infunden el espíritu cristiano y sobrenatural. No tiene derecho a mandar en lo económico y sindical, pero sí a intervenir en todas las cuestiones relacionadas con la moral y el dogma.

La Iglesia católica tiene derecho a fundar asociaciones católicas para trabajadores que son necesarias, porque así se forma cristianamente a los trabajadores y se facilita la realización de los fines sindicales dentro del espíritu religioso.

El tema 14 trata del porvenir de la Organización Sindical.

Puede afirmarse la permanencia histórica de la organización profesional. El gremio cubre siete siglos de cultura, con suma vitalidad y suma autarquía.

El liberalismo se desentendió de la Organización Sindical, pero tuvo que evolucionar hasta la protección sindical. Es la Organización Sindical un dique a la revolución, es la corrección de los males del capitalismo estatal. Larraz, Keynes, Schaeffle, Spann, y sobre todo Pío XI, en la *Quadragesimo Anno*, se pronuncia por la organización corporativa como garantía de permanencia del sindicato.

L. BURGOS BOEZO

LUIS A. DESPONTIN: *El Derecho del Trabajo. Su evolución en América (Orígenes.—Colonía.—Independencia.—Organización)*. Prólogo del doctor Alejandro M. Unsain, profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional de Buenos Aires. Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1947. 1 vol. en 4.<sup>o</sup> 430 págs.

El contenido de esta obra no responde con exactitud a su título, ya que, en realidad, no se trata de un estudio del derecho del trabajo en América, sino más bien de una historia de la condición social del indio. Aunque dice que se referirá preferentemente a la República Argentina, a veces se desvía de este propósito porque, en el antiguo territorio del Río de la Plata, muchas de las instituciones sociales indígenas e hispanas no se desarrollaron apenas por las características especiales del medio y, por el contrario, en Méjico y Perú tuvieron un amplio desenvolvimiento.

El período precolombino, que constituye la primera parte, en cuatro capítulos, señalando la forma de reparto de tierras, constitución de las clases sociales, etc., en estos imperios y la diferencia de la organización de ambos con el comunismo, en contra de las opiniones de algunos autores que han querido encontrar en la América anterior al Descubrimiento, un incipiente comunismo, comparando el régimen de trabajo en el «ayllu» o clan incaico con el «koljose» ruso de la actualidad.

La segunda parte está dedicada a la significación del Descubrimiento de América en el orden del trabajo. Estudia en ella la búsqueda y afán de metales preciosos que impulsaba a los españoles (según su criterio) y que, en definitiva, iban enriqueciendo a Francia, Flandes e Inglaterra, lo que hizo decir a Enrique IV «que no le interesaba ni minas ni colonias mientras las tuvieran los españoles».

Uno de los errores sociológicos de la Conquista que señala el autor fué el no llevar casi mujeres españolas, lo que hizo de los conquistadores vivieran en contacto más intenso con el natural, sin el freno de la moral doméstica y social de su medio y con el acicate de las leyendas de proezas anteriores.

Es muy interesante las diferencias que señala entre las distintas colonizaciones. Los anglosajones no se preocupan del indio para bien ni para mal, despreciándosele, ya que «el mejor indio es el indio muerto», mientras para el español no hay Indias sin indios. Además, el colono inglés es un rebelde de su patria. La colonización portuguesa es de tipo comercial y a base de factorías, mientras la francesa del Canadá es un tipo medio entre la inglesa, a la que se asemeja en su trato al aborigen, y la portuguesa en cuanto al establecimiento de factorías comerciales, si bien por su camaradería y buen trato al indígena éste se le somete casi inconscientemente.

Exposición bastante imparcial la de los argumentos que justifican la conquista y posesión del indio, dividiéndolos en doctrinales, religiosos y jurídicos, aunque, para el autor, la realidad era que los conquistadores, que corrían fatigas y penalidades sin cuento, creaban «encomiendas que debían darles de comer y hacerles señores unos pocos indígenas» como pago a su sacrificio, que a veces era de su propia vida; de la leyenda negra, principalmente, hace culpable a Las Casas, calificándole de «poco verídico», aunque luego le cite como fundamento de algunas de sus afirmaciones.

La tercera parte del libro, la más extensa y fundamental, trata, a través de sus 16 capítulos, de la encomienda, mita, yanaconazgo, esclavitud, reducción y gremios durante la dependencia española, que él llama período colonial, quizá no muy exactamente.

Las campañas de los religiosos dan como resultado una legislación protectora para el indio desde las leyes de Burgos en 1512, iniciándose el régimen de *trabajo de turno*, base de la «mita». El inconveniente de toda esta legislación era la falta de control en su aplicación, dada las distancias y medios de comunicación de entonces. «La gravedad, pues, del repartimiento no reside en la institución en sí, sino en su abuso.»

Elogia las ordenanzas del Virrey de Toledo, compuestas por «elementos que constituye los esenciales de la moderna legislación del trabajo», y también las famosas «misiones» del Paraguay, y a los sistemas de trabajo de *Hernandarios*, verdadero adelantado del moderno Derecho laboral.

La «encomienda» desaparece por disposición de la Corona en 1690, aunque cree el autor que fué motivado por fines fiscales más que humanitarios.

La «mita» la define como «ordenamiento del trabajo obligatorio sometido a jornada, salario mínimo, etc. Su origen es americano, incaico, aunque asemejábase al «pechero» castellano. Lo que sí es nueva es su regulación (pago del salario los sábados o diaria, a voluntad del trabajador; jornada de ocho horas, en minas de siete horas; un incipiente Seguro de accidentes y de enfermedad, límites de edad y sexo para el trabajo, etc.

El «yaconazgo» es también aborígen y se mantiene con pocas diferencias, constituyendo «el criado o peón con desempeño campesino, que sin integrar la comunidad de los ayllu, sin depender del cacique o jefes explota la tierra o se asigna a particulares». Como prueba de su supervivencia cita un moderno informe de la O. I. T., en que se dice que en Bolivia aun se permite este sistema de trabajo, «muy próximo a la servidumbre feudal».

La esclavitud también existió, aunque la Reina Isabel la prohibió, pero se autorizó «cuando rebeldes e indómitos eran vencidos en guerra justa». Sin embargo, se consideró normal el tráfico negrero, que encontraba justo el propio Las Casas, lo que hace desmerecer mucho sus obras.

Las reducciones justificables como remedio contra el fracaso o abuso de las encomiendas, como «régimen de trabajo obligatorio, con fines misionales, que protege y aísla al individuo del propio contacto directo con el mismo conquistador».

El estudio de los gremios en América prueba que el español no despreció, como se dice en alguna parte de esta obra, el trabajo directo y manual. Dada la riqueza de metales preciosos, el gremio de plateros fué el más importante. Desaparecieron cuando las nuevas ideas, expuestas por la Ley de Chapelier y el edicto de Turgot, fueron llevadas al Plata por los Saavedra, Delgrano y Moreno.

Las dos últimas partes de la obra se refieren al estudio de la protección y régimen de trabajo durante los gobiernos emancipadores y la etapa de organización constitucional, reduciendo su ámbito casi



exclusivamente a la República Argentina, con pequeñas referencias a otros países sudamericanos.

Lo mismo que en lo político, en lo social y económico, la emancipación respondió al liberalismo de las revoluciones norteamericanas y francesa. La situación social, no sólo se estaciona, sino que empeora, porque la urgencia de la lucha hace que quede al margen cualquier otra preocupación. Lanzados el esclavo y el indio al régimen teórico de su emancipación, el trabajador ya sólo es aceptado si es útil, fornido y sano. Si se gasta se le reemplaza, sin indemnización, por otro en mejores condiciones, y esto es porque la desaparición de las instituciones coloniales (aunque aquellos territorios nunca fueron colonias), al no ser sustituidas por otras «conduce al hombre de trabajo a la realidad de un destino de indudable olvido».

La Historia ha "perseguido" a los encomenderos, y sin embargo ha premiado a los autores de las «campañas del Desierto», que fueron auténticas guerras de exterminio del indio, sin la disculpa del tiempo y lugar de los acontecimientos.

Respecto a la Constitución argentina, estima el autor responde al criterio moderno. Analiza sus disposiciones en materia de trabajo, generalmente un poco vagas, pero a las que él da una interpretación extensiva, basándose en que su fin es «promover el bienestar general» (art. 14).

Plantea el problema de si la Política social es de competencia de las provincias o del Poder central, mostrándose, en general, partidario de este último; criterio confirmado, a veces, por resolución de la Corte Suprema de Justicia.

Finalmente, prevé una acentuación cada vez mayor del intervencionismo estatal en materia social y administrativa, cuyo exceso conduce el totalitarismo. «El Estado tiene su zona de influencia sin necesidad de constituirse en gerente exclusivo de la colectividad.» Hay que pretender una sociedad que brinde seguridad y logre una justa distribución de los beneficios de la riqueza.

El índice bibliográfico final, bastante completo, en lo que se refiere a autores americanos; pero se nota la falta de historiadores y tratadistas españoles, que sólo utiliza en una pequeña parte, y en su ma-

yoría de la época de la Conquista. No obstante, es de gran utilidad y, sobre todo, como dice Unsain, en el sustancioso prólogo, «demuestra que el estudio del trabajo en América está a buena distancia de constituir tema desprovisto de interés».

ARTURO NÚÑEZ SAMPER

ERNESTO KROTOSCHIN: *Instituciones de Derecho del Trabajo*, II. Editorial de Palma. Buenos Aires, 1948. 384 págs.

Con un intervalo de un año ha publicado el profesor Krotoschin el segundo y último volumen con el que completa su obra *Instituciones del Derecho del Trabajo*. El libro comienza con la parte final y última del Contrato individual de trabajo: formación profesional y aprendizaje contractual. Las tres partes restantes se refieren a los conflictos del trabajo, al Derecho administrativo del trabajo y al Derecho internacional del trabajo. La división de la obra en dos volúmenes es más bien material que sistemática.

El autor nos presenta en este volumen lo que nosotros queremos comenzar a caracterizar como el Derecho de reglamentación del trabajo, o sea la situación actual en que se encuentra el Derecho laboral en la inmensa mayoría de los Estados modernos, afectados más o menos intensamente del fenómeno reglamentarista laboral, del «planning», «planung» o dirigismo en lo social. Actitud no intervencionista de reforzamiento o, mejor dicho, de exageración de las posiciones y de los criterios de gobierno que adoptaron los Estados al comienzo del siglo actual en el campo de lo social. El derecho del trabajo es hoy, más que derecho autónomo, una de las partes más importantes del derecho estatal.

El autor usa una sugestiva terminología en su libro; en lo que se refiere a los conflictos de trabajo distingue entre los ordinarios o comunes y los que llama abiertos, que nosotros llamaremos extraordinarios o de excepción. Los conflictos de trabajo se originan siempre entre las partes que se encuentran en una relación jurídica laboral de *coordinación*, es decir, entre trabajadores y patronos indi-

viduales o entre sus grupos respectivos. Inciden siempre en el campo contractualista, ya dentro del contrato individual o bien de la convención colectiva.

Krotoschin construye toda la parte de los conflictos de trabajo siguiendo un estrecho paralelismo con el fenómeno de la guerra en el Derecho internacional público. Trata de distinguir entre conflictos de derecho y conflictos de intereses, pero reconoce que la distinción no puede hacerse con exagerado rigor: si el conflicto se refiere a un derecho subjetivo ya existente, es el interés el que mueve a las partes, no es, propiamente o, al menos, materialmente, un conflicto de derechos. Cuando se persigue la creación de una norma nueva también existe en el fondo una controversia jurídica. Las diferencias se perfilan con más claridad si nos referimos a los procedimientos usados para resolverlos. En los conflictos de derecho se aplicarán más bien procedimientos judiciales; en los intereses, procedimientos administrativos (de conciliación o arbitraje), ya voluntarios u obligatorios.

En los conflictos de derechos entiende la jurisdicción del trabajo, la cual decide la aplicación de la norma jurídica que corresponde; en los conflictos de intereses el procedimiento administrativo busca poner de acuerdo a las partes según la equidad.

Muchas veces las partes buscan la solución del conflicto mediante un procedimiento de autodefensa: la huelga, el «lock-out», el «boycott». A estos métodos de autodefensa algunas legislaciones reconocen, en principio, la licitud de su empleo y tratan de evitar sus fatales consecuencias aplicando procedimientos administrativos para regularlos. Ahora bien, cuando esto no pueda ser, nos encontraremos con los típicos conflictos colectivos *abiertos*, en los que las partes se enfrentan de modo directo en una lucha económica públicamente declarada; al margen quedan los procedimientos jurídicos, de los cuales se hace caso omiso. Pero los conflictos abiertos, como las guerras, son también conflictos jurídicos, y, a igual que el Derecho internacional, busca ponerles remedio; el derecho interno deberá tratar también de encontrar su solución dentro de su propio ordenamiento jurídico general.

Como características más importantes del procedimiento judicial

laboral se citan: la publicidad, la oralidad y la inmediación. Otras características son también la mayor celeridad y la concentración.

La conciliación y el arbitraje sirven para la solución de conflictos colectivos de intereses entre asociaciones profesionales obreras y patronales.

En la conciliación las partes, con la ayuda de un conciliador, buscan la solución del conflicto: *rehacen*, mediante un acuerdo, sus relaciones intergrupales. En el arbitraje se reemplaza el acuerdo directo por la decisión del conflicto, que proviene de un tercero.

En la conciliación o en el arbitraje, dice Krostoschin, no se reclaman derechos concretos que pudieran ser reconocidos, declarados existentes o no existentes: se aspira a la compensación (transacción) entre dos distintos grupos de intereses opuestos. De ahí que en los procedimientos de conciliación y de arbitraje no haya ninguna petición o acción en el sentido estricto del proceso judicial. La actuación de los organismos de conciliación y de arbitraje se adapta casi exclusivamente a consideraciones de oportunidad con miras al fin perseguido.

Para el autor, el Derecho administrativo del trabajo es el que contempla a los patronos y a los trabajadores en su relación de *subordinación* frente al Estado, y forma parte del Derecho público, prescinde para su aplicación del contrato individual de trabajo y apunta hacia el trabajo en sí, en principio, en cuanto el trabajador es, como dice Kaskel, «Ein stück national gut bildende». Los medios para realizar sus normas jurídicas son los comunes del Derecho administrativo: vigilancia, coacción y pena.

Para Krostoschin, la Inspección del trabajo no tiene competencia para inmiscuirse en el cumplimiento del contrato de trabajo, individual o colectivo, en cuanto éstos son instituciones de Derecho privado. Los únicos organismos competentes serán, en caso de divergencia, los Tribunales de trabajo. Últimamente, algunas convenciones colectivas transfieren a la Inspección de trabajo la función de vigilar el cumplimiento de los contratos de trabajo. Poderosas necesidades prácticas, de eficacia y de oportunidad, han aconsejado al legislador este cambio de criterio, que para el autor no tendrá funda-

mento técnico jurídico, por lo que supone de confusión de competencias y funciones.

Forman parte del Derecho administrativo de trabajo, para Krotoschin, los riesgos del trabajo, jornada, descanso, la protección del contrato de trabajo, el trabajo de los menores y de las mujeres y también las normas de Derecho penal del trabajo y Derecho tributario del trabajo.

La última parte del libro está dedicada al Derecho internacional del trabajo; notamos aquí la falta de la fundamentación jurídica de este Derecho. Los organismos internacionales de trabajo son expuestos más bien desde un punto de vista de su constitución administrativa y de su funcionamiento, que partiendo del fundamento jurídico de sus instituciones.

Nos muestra la coordinación de las actividades de la O. I. T. con el Consejo Económico Social de la O. N. U. Cómo pudo mantenerse la primera frente a las tendencias absorcionistas que le querían hacer desaparecer, no logrando la supresión del organismo más eficaz y apolítico de carácter internacional que hoy existe.

El segundo tomo de estas *Instituciones* del señor Krotoschin conserva el mérito de la obra en general, pero también acusa los mismos defectos, que no vamos a repetir aquí, por haberlos dejado señalados en el número 5 de POLÍTICA SOCIAL. Se acentúa más la gran influencia que ejerce en el contenido y método expositivo que emplea, la obra de su maestro, Walter Kaskel.

HÉCTOR MARAVALL CASESNOVES

PIERRE LASSEGUE: *La réforme de l'entreprise*. Sirey, ed., París, 1948.  
VI y 458 págs.

El estudio de una posible conciliación entre la empresa capitalista y las tendencias colectivistas en las explotaciones mercantiles, mediante una reforma de aquélla que permita el paso a una «tercera solución», tan en boga actualmente en la vida social y política francesa,

es el propósito medular de la obra de Lassègue. El libro es agudo, documentado y minucioso; y, aun sin tomar posición definitiva en los importantes problemas que en él se plantean, es uno de los más valiosos que, sobre esta materia, por demás vidriosa y difícil, ha llegado a nuestras manos.

En los primeros capítulos se realiza un examen crítico de las doctrinas económico-sociales en relación con la empresa y su estructura, las consecuencias que de cada una se deducen y las repercusiones que las distintas teorías han tenido en la vida real; constatando el fracaso de las experiencias hasta ahora realizadas; investigando sus posibles causas y señalando la aparición de tendencias menos radicales, conciliadoras entre el capital y el trabajo, que llevan hasta a abrir paso a la participación de los asalariados en la gestión de la empresa. Accionariado obrero y representación del personal en los consejos de dirección y vigilancia de la empresa son objeto de un atento estudio, tanto desde un punto de vista puramente doctrinal como atendiendo a sus realizaciones en Derecho comparado.

La remuneración de los trabajadores y los diversos sistemas ensayados, desde el salario fijo a la participación en beneficios, ocupan seguidamente la atención del autor. Y su repercusión en la organización de la empresa, junto a la reforma progresiva que se marca en el seno de la misma por debilitamiento de la jerarquía capitalista, llevan al examen de la iniciativa del personal, tanto considerado individualmente, como en sus expresiones colectivas, desde el trabajo por equipos hasta los consejos de empresa y las aplicaciones a la práctica durante la postguerra en diversos países.

Paso obligado es el estudio de la representación de los trabajadores en la empresa, que se organiza en Francia a través de los comités de empresa establecidos por la Ordenanza de 22 de febrero de 1945, y que por la ley de 16 de mayo de 1946 vieron considerablemente ampliada su competencia y atribuciones, hasta el punto de ser obligatorio consultarles en las cuestiones que conciernen a la marcha general de la empresa e informarles sobre los beneficios que la misma obtiene.

Así llega Lassègue al estudio de la denominada «entreprise travail-

lliste», por oposición a la «entreprise capitaliste». Aquélla es la que viene a representar el término medio, la «tercera solución» a que antes nos hemos referido. Admitiendo diversas matizaciones, viene a caracterizarse por su régimen de colaboración entre el trabajo y el capital, bien que con subordinación de éste a aquél. Una variante es la organización comunitaria de las empresas, según la cual capital y trabajo colaboran en la gestión en pie de igualdad y con autoridad análoga. Lo cual da lugar a una primera dificultad de ardua solución: la dualidad de dirección, acentuada por el hecho de que se trata de dos autoridades de naturaleza heterogénea, y que representan puntos de vista distintos e intereses contrapuestos.

Origen, caracteres y funcionamiento de estos tipos de empresa, problema de los riesgos y examen de las realizaciones efectuadas, con sus distintas variantes, constituyen la parte más interesante de la obra que hemos examinado, que, sobre cualquier otro, tiene un magnífico contenido informativo y supone una síntesis de doctrinas y experiencias de gran interés.

A. B.

WILBERT E. MOORE: *Industrial Relations and the social Order*. Nueva York, 1947. 555 págs.

No es la primera vez que tenemos la oportunidad de subrayar la amplia significación que entre los anglosajones suele tener el enunciado «relaciones industriales»; por el contrario, otras veces suele dársele una acepción limitada, pues que se emplea dicho tecnicismo como sinónimo de «relaciones laborales». En esta ocasión, la segunda parte del título de la obra sirve para subrayar una visión extensiva. No sólo se afronta el ángulo político-social y jurídico-económico de tales relaciones, sino que, en modo preferente, se hacen estimables aportaciones sociológicas. No en balde, se confiesa en el prefacio, cómo el libre recoge un curso que profesara hace unos años el propio Moore sobre «Sociología industrial».

Se ha prestado atención, dice, a diversos aspectos concretos de la organización industrial (selección de obreros y empleados, relación con las empresas, condiciones para dirigir éstas, historia de la sindicación, etc.), pero apenas si se ha abordado el funcionamiento de la interna estructura de la industria como un todo que está en constante interacción con la sociedad. Este es el objeto del libro que reseñamos: Investigar objetivamente los aspectos sociales de la industria, sin prejuicios éticos ni políticos; es decir, sin espíritu de criticismo. Con un enfoque macroscópico de los problemas, y más que en sentido teórico-especulativo, en un aspecto técnico, no exento tampoco, en algún momento, de ese aparato matemático-estadístico y aun sociográfico a que tan aficionados suelen ser los americanos.

Los temas que aborda el libro tienen un evidente interés político-social; algunos, sólo por lo que su título sugiere, merecen ser consignados. Además hay otros que, sin caer en excesiva generalización, nos señalan muy importantes datos y una profunda problemática social. Así entre los primeros, los que se dedican al trabajo (problemas cuantitativos, distribución demográfica, rendimiento, mecanización, aspiraciones obreras), y a los sindicatos (concebidos éstos no sólo como puros instrumentos de acción social, sino también como condensadores de poder, bien a través de sus posible influencias en las transformaciones de la estructura política, o bien, más directamente, por medio de las huelgas, convenios colectivos (1), sindicación obligatoria (2), monopolio o unidad sindical, etc.).

---

(1) Recuerda el autor la tesis de T. N. WHITEHEAD: *Leadership in a Free Society* (Cambridge, Harvard University Press, 1937), cap. XI: Las funciones del sindicato. En una Sociedad que ofrezca otros medios para conseguir los fines que los Sindicatos persiguen, no tendrían éstos tantas oportunidades para desarrollarse.

(2) En la pág. 355 destaca al efecto las actividades sindicales, pro sindicación. Así, por ejemplo, desde 1934 hasta 1941, señala cómo la mayor parte de las huelgas eran *organizational strikes*, es decir, resultan más numerosas las huelgas para favorecer la sindicación que las motivadas por salarios, jornada, etc. Cita en apoyo de su conclusión las estadísticas dadas por J. DAVIS y H. STEIN: *Labor Problems in America*, Nueva York, 1940, pág. 132.



Menor interés ofrecen los capítulos preliminares, aunque en ellos se atisbe la industria como un complejo de organización social, se hagan algunas disquisiciones históricas (sobre todo para destacar la gran industria como fenómeno moderno) y se trace un amplio esquema de la empresa como organización de fuerzas, funciones, técnicas, etc.

Mayor atractivo ofrecen, en cambio, los capítulos que integran la última parte de las seis en que el libro se divide. Dedicase uno de ellos a señalar la interdependencia de la industria y la comunidad (3), poniendo de relieve la influencia del medio ambiente en la creación, modificación o desaparición de industrias. Como, a veces, ellas son reclamadas por la comunidad (cita incluso el fenómeno de poblaciones que por medio de anuncios invitaban a instalar ciertos establecimientos). Otras veces son las industrias quienes crean las poblaciones (ciudades mineras, portuarias, etc.). Igual que a los sindicatos, reconoce a la industria un poder directo (4).

Otros capítulos tratan de la influencia de la industria sobre la estratificación sociológica de la población (naturaleza de las clases sociales, su quantum (5) y su relatividad con la distribución de ocupaciones, etc.), del control social de la industria (problema del intervencionismo) y de la posible ordenación económica de la sociedad (problema del planismo).

Acompañanse las investigaciones de un completo aparato bibliográfico que sirve para ampliar fácilmente las lecturas de esta notable obra.

EUGENIO PÉREZ BOTIJA

(3) Emplea el concepto de comunidad en el sentido de la *Gemeinschaft*, de TÖNNIES, con las apostillas de P. A. SOROKIN en la traducción inglesa de la obra del sociólogo germano.

(4) Menciona al efecto la obra de R. A. BRADY: *Business as a System of Power*. Nueva York, 1943.

(5) Recoge los datos de W. F. OGBURN y M. F. NIMKOFF (*Sociology*, Boston, 1940) sobre superioridad cuantitativa de las llamadas clases medias. 70,4 por 100 frente a 7,3 por 100 la clase alta y 22,3 por 110 la clase baja. Otros datos dan, respectivamente, 88 por 100, 6 por 100 y 6 por 100.

JOSÉ PÉREZ LEÑERO: *Teoría General de Derecho Español de Trabajo*. Espasa Calpe, S. A. Madrid, 1948. 411 págs.

Venía de años atrás Pérez Leñero haciendo frecuentes incursiones por las zonas del Derecho del trabajo, dedicando a sus distintos temas ensayos y comentarios; ya con ambición mayor publicó en el pasado año una monografía de historia del trabajo bajo el título de *Antecedentes de la relación laboral en el Derecho romano*, incorporada, en sus líneas generales, al presente libro. No fué extraña tal producción, pues su autor vive, a un tiempo profesional y vocationalmente, los planos del romanismo y de lo laboral, cuya arista de inserción trazó en aquel trabajo.

Preséntase su *Tratado General de Derecho Español de Trabajo* bajo morfología que se aparta de las líneas clásicas en nuestros Manuales jurídicos dedicados a lo laboral, aproximándose más a los contornos de una Filosofía del propio Derecho español en estas materias, que promete una segunda parte ya anunciada. Es ésta novedad que, al propio tiempo que significa aportación interesante a nuestra doctrina, disculpa las discrepancias que lo opinable permita al lector.

Arranca Pérez Leñero, en la primera parte de su obra, del señalamiento a la disciplina que le ocupa, de los siguientes caracteres que definen el Derecho español de trabajo, como: sustantivo, privatista, impositivo parcial —puesto que en él abundan normas de libertad contractual—, civilista y especial —pero no excepcional—, cuya evolución, métodos y fuentes desarrolla seguidamente.

Al analizar sus principios fundamentales en la segunda parte dedica atención al examen de las condiciones más beneficiosas, que «ni es en sí un principio único y simple, sino complejo y múltiple, ni su formulación en el Derecho positivo español de trabajo ha conseguido cristalizar en un axioma definido y uniforme», y así lo examina en los distintos aspectos que en las Reglamentaciones nacionales suele adoptar. Considerando la irrenunciabilidad de los derechos laborales, procura poner en su punto la doctrina, enlazándola con la sentada por la Jurisprudencia del Tribunal Supremo, para sacar la consecuencia de que tal principio constituye, salvo en los casos de accidentes de trabajo, una mera presunción *juris*

*tantum* de nulidad en el negocio jurídico de la renuncia, cabiendo, por tanto, la demostración en contrario.

De entre sus capítulos, es materia casi nueva en el marco del pensamiento español el que dedica al Honor profesional del trabajo, procurando ensamblar las escasas declaraciones de nuestros textos legales con la más abundante doctrina jurídica alemana.

En las cuestiones candentes al día no hace silencio, y así habla del salario justo —no en interpretación económica ni fría, «se podría pensar no es tanto un principio jurídico cuanto un principio moral y político»—, la participación en beneficios —vista en sus varias raíces y analizada sobre las prescripciones de las Ordenanzas laborales en vigor—, la cogestión y el control obreros —que orienta hacia nuestras instituciones, todavía no desarrolladas, los Jurados de Empresa— y la unidad de ésta, que en lo legal refiere a las Reglamentaciones de trabajo y a las interiores de la propia empresa.

Pretendiendo cerrar el polígono de su amplia materia, vuelve el autor en la tercera y última parte del texto sobre conceptos vistos ya, para ampliarlos, así con la empresa y ciertos momentos históricos de evolución en lo laboral y lo social, o estudia otros nuevos, y entre ellos la naturaleza del contrato de trabajo, mostrándose contractualista y señalando su especialidad por la «tendencia a convertirse en contrato de sociedad... con matices especiales, debidos a influencias e interferencias de carácter sociológico», que justifica en que la sociedad tuvo carácter institucional y objetivo, al que tiende la moderna relación laboral. Para seguir definiendo entra luego en la naturaleza jurídica del Seguro laboral, considerándola meramente privada al estimar que la vigilancia del poder público sobre el mismo es consecuencia de su importancia social, pero no de su naturaleza intrínseca.

Libro, en definitiva, de novedades que algunos, más acostumbrados a los moldes de tradición —aunque de tradición corta—, encontrarán incompleto y otros audaz, por atreverse a señalar caminos nuevos, muchos de ellos llenos de sugestión. Libro que coloca a su autor entre los nombres notables de nuestros laboristas, diremos, repitiendo su propio calificativo.

MARCELO CATAIÁ

GEORGES RIPERT: *Le déclin du Droit. Etudes sur la législation contemporaine*. Libraire générale de droit et jurisprudence, ed. París, 1949. VIII y 225 págs.

Con este bello volumen saluda el profesor Ripert, de la Facultad de Derecho de París, el año 1949. Lo constituyen siete estudios a cual más sugestivo, todos ellos encaminados a constatar cómo el Derecho decae cuando son desconocidos los principios jurídicos esenciales a nuestra civilización, que la han hecho posible, que la perfilan y sostienen, y cuya permanencia aseguran. Certeramente pone de manifiesto que no es la violación del orden jurídico lo más grave, ni aun siquiera la posible impunidad del transgresor, señalando que el verdadero declinar del Derecho encuentra su raíz y resulta de la propia ley, cuando ésta no se inspira en la Justicia ni es capaz de mantener el orden.

El imperio de la ley del más fuerte, aunque éste sea una Asamblea legislativa elegida con arreglo al más estricto formalismo sufragista, es causa primera de decadencia del Derecho. No existen reglas jurídicas inmutables; la jerarquía de las normas desaparece; una sola autoridad absoluta, sin límites, lo invade todo: la de la Asamblea encargada de hacer las leyes. La debilidad del Derecho nuevo se encuentra en que es creado por un poder soberano cuyo absolutismo no tiene límites, y que para justificar sus decisiones invoca una serie de principios —políticos, sociales, económicos—, bien que olvidando frecuentemente los más sustanciales que derivan de la moral y de la justicia.

A ello viene a añadirse la progresiva intervención de los poderes públicos en el ámbito del Derecho privado, acumulando prohibiciones, autorizaciones previas, vigilancias y fiscalizaciones, sin tener en cuenta que el Derecho público y sus normas intervencionistas son poco aptas para la defensa de intereses privados. Así aparece la servidumbre a las leyes y su secuela inevitable: el espíritu de desobediencia ante el cúmulo de disposiciones inútiles, injustas, ridículas u olvidadas. Todo lo cual trae de la mano la aparición de nuevas figuras delictivas, sanciones, inseguridad jurídica, desasosiego y desorden.

Esta triste realidad la constata Ripert a lo largo de su libro, haciendo un agudo y minucioso examen de los múltiples casos de injustas arbitrariedades e inútiles complicaciones de la vida ciudadana que la legislación francesa contemporánea suministra. Friamente, en jurista de altos vuelos, al margen de cualquier idea política o de vinculación de partido, analiza Ripert dicha legislación con el desapasionamiento con que podría estudiarla si tuviera tres o cuatro siglos de antigüedad, atreviéndose a decir «lo que no siempre se osa decir en la hora actual, pero que todos los juristas dirán, sin duda, dentro de algunos años».

Nada duradero puede edificarse sobre el sacrificio injusto de derechos legítimos, y es inadmisibles ver a hombres de leyes proponer o justificar reglas que habrían condenado en los tiempos en que aprendían los principios del Derecho. Que si tantas leyes que crean el desorden y realizan la injusticia son acogidas con indiferencia o aprobadas por temor, habrá que reconocer, en ese silencio o en esa adhesión, la decadencia del Derecho.

Libro hondo, valiente, combativo, su lectura deleita haciendo meditar. Pero, sobre todo, sirve para contribuir a trazar la divisoria entre lo justo y lo injusto, suponiendo un laudable intento de marcar cauces adecuados y límites procedentes a la actividad legislativa de los Estados contemporáneos.

A. BOUTHELIER

CARLOS SEGA: *La Capacità Lavorativa e la sua tutela giuridica*.  
Ed. Dr. A. Giuffré, Milán, 1948. 312 págs.

La política legislativa sobre protección del trabajo «no puede ser otra que el respeto a la persona humana». La actividad laboral ha de concebirse como un medio necesario no sólo para el sustento del individuo, sino también como una exaltación de su personalidad.

Tomando estas ideas como punto de partida, el autor, profesor de la Universidad de Ferrara, sin llegar a construir un tratado sobre el régimen jurídico del trabajo, ni detenerse tampoco en los límites siem-

pre un poco insulares de la monografía, afronta una serie de temas de trascendental interés sociológico para el mundo del trabajo, así como de indudable utilidad para el profesional del derecho.

La noción de capacidad laboral arranca de la capacidad psicofísica individual y referida al correspondiente gasto energético (el problema de la fatiga). A ellas hay que unir la llamada capacidad técnica (es decir, la aptitud profesional innata o preformada por la oportuna instrucción) y la capacidad moral. Como elementos fundamentales de esta última se ocupa de la diligencia y de la lealtad.

En las tres citadas dimensiones de la capacidad laboral (psicofísica, técnica y moral) va reflejando una serie de problemas derivados de su regulación legal. El aspecto legal destaca todavía más en la que llamaríamos dimensión estrictamente jurídica de dicha capacidad, dimensión que se desarrolla principalmente en dos directrices, una como capacidad negocial, es decir, posibilidad formal de disponer de la fuerza de trabajo y comprometerla en un contrato (1); otra, como atributo inmanente e inalienable. A este propósito se tratan cuestiones como las referentes a los llamados «derechos morales del trabajador». Si en el campo de la propiedad intelectual se ha venido insistiendo sobre el derecho moral del autor (2), otro tanto cabría imputar a la actividad profesional del hombre. Aunque Segá no descuida el basamento tradicional civilista de los derechos de la personalidad (3) para la condensación de aquellos derechos morales, tampoco olvida su posible instrumentación como nuevos derechos subjetivos. Así está la ley italiana de 1941 sobre derechos de autor que aborda «el honor y la reputación» como facetas de la personalidad moral.

Sugestiva es también la tesis de la capacidad laboral como requisito de la validez del contrato. No lo estima como elemento constitutivo del mismo, sino como presupuesto contractual o requisito subjetivo para su validez. Resuelve así la polémica sobre objetivación

---

(1) Cfr. amplia información legislativa y bibliográfica en págs. 40 y siguientes, en relación con la capacidad jurídica de la mujer casada.

(2) Recuérdense las intervenciones del académico CASARES en Ginebra, en las sesiones del Comité Internacional de Cooperación Intelectual.

(3) En las doctrinas de FERRARA y Von THUR (derecho a la vida, al honor, a la libertad, a la integridad física, etc.).

o separabilidad del trabajo como ente independiente del individuo, desde la tesis de Ricardo y de Marx (el trabajo como mercancía) hasta las concepciones de Carnelutti (el trabajo como cosa, es decir, como energía humana substantivada) tomase partido por la concepción antropocéntrica de la actividad laboral.

En dos amplios capítulos se ocupa de la responsabilidad respectiva del empresario y del trabajador en relación con la capacidad laboral. Por parte del último aborda la dimensión del rendimiento y, por parte de aquél, las medidas de protección, higiene, etc., preguntándose si existe un derecho subjetivo o interés legítimo del titular del trabajo. Finalmente, en un último capítulo refiérese a la nulidad contractual por error o dolo en la capacidad laboral, y en dos apéndices, las funciones de las Oficinas de Colocación y de los Consejos de gestión.

Obra llena de sugerencias, ideas, datos e información bibliográfica, para apoyo y ampliación de sus conceptos, bien merece nuestro aplauso.

MARÍA PALANCAR DE PÉREZ BOTIJA

