

Recensiones

ALBA, Víctor: *Le Mouvement Ouvrier en Amérique Latine*, París, Les éditions ouvrières, 1953, 238 págs.

Meditando sobre el libro de Alba después de leído, la primera reflexión que hay que hacer es la de si se trata de un estudio científico sobre la materia que constituye su objeto o si no es más bien un alegato político y social con finalidad no científica o no primariamente científica. Digo esto sobre todo porque el lenguaje utilizado parece el más propio no para exponer hechos sino para criticar tales hechos; por ejemplo, al reflexionar sobre el justicialismo argentino del régimen peronista se dice, literalmente, que «constituye una mezcla explosiva de diatribas musolinianas contra el liberalismo y de profesiones de fe obreristas extraídas de las encíclicas, que sirven a la vez para dar esperanza a los descamisados y para justificar las represiones presentando a sus víctimas como agentes del imperialismo» (pág. 176). Cual sea el alcance del justicialismo como doctrina social es cosa que no parece haber sido examinada aún con rigor; pero en cualquier caso no creo que el fenómeno pueda ser despachado sencillamente con una invectiva de este tipo. Pues bien, todo el libro está plagado de afirmaciones semejantes no respaldadas o no suficientemente respaldadas por los datos que se aportan.

Esta impresión inicial del libro de Alba no viene prejuizada por la reacción del comentarista ante cómo se describe la época colonial española, pues, realmente, aunque la obra diste mucho de ser una apología de la labor española en América, no es ni mucho menos la más desfavorable que sobre nosotros se ha escrito. Se habla del español que aportó a América «su profundo respeto del ser humano» (pág. 26) y se afirma que los problemas no son tanto heredados de la

época colonial como fruto de desarrollos posteriores. Al hablarse por ejemplo de las rentas de trabajo en Méjico durante el régimen de Porfirio Díaz, se afirma que el poder de compra de los peones era «cuatro veces menor que al fin de la época colonial» (pág. 108) dando a entender que la independencia trajo consigo, para la generalidad de la población, una depresión y no una mejora en el nivel de vida.

El libro se abre con la afirmación terminante de que «la única unidad de la América latina es, desgraciadamente, una unidad profunda: la unidad en la miseria» (pág. 14) que contrasta con la fenomenal riqueza potencial del país. Se analiza después la posesión de las fuentes de riqueza por manos extranjeras, hoy las norteamericanas especialmente, y se reflexiona sobre el por qué del movimiento sindical, hasta hoy aprisionado o envuelto en las luchas entre la oligarquía y el caudillismo. Hay a continuación un estudio histórico sobre el régimen de trabajo en la época colonial y de la aparición histórica de los dos tipos de poder social posteriores a la independencia: una oligarquía fundada sobre todo en la titularidad de la tierra frente a la aparición esporádica de jefes militares que se erigen en dictadores. Y se cierra la exposición general con el nacimiento de los movimientos sindicales a partir, sobre todo, de principios del siglo xx.

Después el estudio se concreta a países determinados siendo objeto de particular atención Méjico y Argentina, de desarrollo industrial más adelantado.

Vuelvo a repetir que es un libro polémico más que un estudio científico y que su lectura desde este último punto de vista no es realmente provechosa o por mejor decir es hasta nociva; pues ante la violencia evidente de las críticas y de las actitudes adoptadas, el lector queda perplejo y no sabe si lo que se le expone son hechos o una interpretación predeterminada de los hechos; si está ante historia o ante propaganda; y el suscitar ante el lector una reacción de este tipo, es probablemente una de las peores cosas que puede ocurrir a lo que es presentado como un trabajo de investigación.

MANUEL ALONSO OLEA

GRANELL RUIZ, Francisco: *La reserva de plaza*. Barcelona, 1955.
235 páginas.

El autor, en un bien trazado prólogo, después de hacer algunas consideraciones sobre la evolución del Derecho Laboral, presenta su estudio como el primero y único dedicado a la reserva del puesto de trabajo, basándose en los comentarios y opiniones de autores españoles y extranjeros, y en la extensa jurisprudencia; material que suple la ausencia de regulación legal en muchos de sus aspectos fundamentales.

Analiza la naturaleza jurídica de la reserva de plaza que puede ser definida como «la obligación legal impuesta a todo empresario de no cubrir con carácter fijo y definitivo una vacante producida en su plantilla como consecuencia de la aparición de determinado evento, guardándola durante cierto tiempo a disposición del trabajador que, de no haberse producido aquél, la ocuparía normalmente».

A continuación se ocupa de la suspensión de la relación laboral, que no extingue el contrato de trabajo, sino que solamente deja su ejecución en suspenso; hay un cese parcial y temporal de sus efectos; el trabajador tiene el derecho a reincorporarse a la empresa en igual situación y categoría que disfrutaba al suspenderse la relación laboral como consecuencia de la producción del evento.

Se indica que la suspensión de la relación laboral puede ser contractual y legal, según tenga su fundamento en la autonomía de la voluntad de los contratantes o en las normas del derecho positivo, y cita también otras suspensiones llamadas discrecionales o mixtas, porque si bien no están explícitamente enunciadas en la Ley, en ella encuentran su reconocimiento tácito, y a su amparo pueden ser aprobadas por la autoridad competente.

Siguiendo a Pérez Botija clasifica las causas de reserva de puesto en *biológicas*, entre las que incluye la maternidad y la enfermedad; *físico-económicas*, que comprende los supuestos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios o derribo de locales, destrucción de materias primas, crisis, paro, etc.; *político-administrativas*, abarcando el servicio militar, el desempeño de cargo público

y el servicio social de la mujer trabajadora; *político-sociales*, referidas a las huelgas y «lock-outs», y *jurídico penales*, por comisión de delitos y faltas laborales y extralaborales, y por suspensión gubernativa.

Al tratar de los efectos de la reserva de plaza desentraña cuestiones tan fundamentales como la perdurabilidad del derecho al percibo del salario durante los plazos de suspensión, y la antigüedad profesional, y sostiene el autor como solución equitativa, que cuando la suspensión obedezca a circunstancias no imputables al trabajador o en las que a éste no le quepa culpabilidad alguna, el tiempo de duración de aquélla, se computará a efectos de antigüedad y aumentos económicos por años de servicio en la empresa como si se prestara trabajo efectivo en la misma, con la excepción de los aprendices en los que, teniendo en cuenta la especial misión educativa para la que son contratados, se les contaría dicho tiempo a efectos de antigüedad, pero no de aprendizaje efectivo.

Otro problema es examinado desde el punto de vista laboral, es el de las excedencias, tanto voluntarias como forzosas; entre estas últimas cita las concedidas en determinadas reglamentaciones, al trabajador enfermo que no se reintegra al trabajo una vez agotado el término de reserva de plaza, y la que se impone a la mujer trabajadora que contraiga matrimonio durante la vigencia del contrato de trabajo, pudiendo reintegrarse a su empresa si se constituye en cabeza de familia, como consecuencia de separación legal, incapacidad, fallecimiento o paro involuntario del marido.

Las excedencias de carácter voluntario pueden ser concedidas discrecionalmente por las empresas, si bien en algunas reglamentaciones deberán otorgarse al personal de plantilla que lleve un determinado número de años a su servicio y por un tiempo mínimo determinado, si se justifican causas de orden familiar, terminación o ampliación de estudios u otras análogas.

Por último, considera la reserva del puesto de trabajo a extranjeros y, ante el hecho de que la ley no distingue entre éstos y los nacionales, entiende que esta omisión debe ser resuelta aplicando la ley común de equiparación de derechos, de acuerdo con el artículo 16 del Código civil.

Finaliza la Obra con un anexo número 1, que recoge las normas reguladoras de los plazos de reserva del puesto de trabajo y excedencia forzosa por causa de enfermedad en las Reglamentaciones Nacionales del Trabajo, y un anexo número 2, con las órdenes aprobatorias y normas especiales de remuneración en las distintas Reglamentaciones Nacionales de Trabajo para los trabajadores dados de baja por enfermedad o servicio militar.

El libro, con buen criterio y doctrina, perfila la institución de la reserva de plaza como una aportación estimable en el desarrollo del Derecho del Trabajo.

MIGUEL FAGOAGA

HUTT, W. H.: *The Theory of Collective Bargaining* (con un prefacio de Ludwig von Mises), Glencoe, Ill., The Free Press. 1954 (150 páginas).

W. H. Hutt es un autor que está teniendo un inesperado éxito últimamente; en la colección de ensayos sobre *Capitalism and the Historians*, editada por Hayek (1), se incluyó un trabajo suyo, publicado por primera vez en 1926, sobre *The Factory System of the Early Nineteenth Century*; ahora se reedita esta Teoría de la Contratación Colectiva (de condiciones de trabajo), que había visto la luz en el año 1930, sobre las bases de unas conferencias pronunciadas en los años 1928 y 1929.

A falta de otras virtudes —o a más de otras virtudes, quizá esto sea cuestión de punto de vista— Hutt tiene la de la absoluta claridad de las tesis que sienta. En este caso concreto lo que se trata de demostrar es la absoluta inutilidad de los pactos colectivos de condiciones de trabajo como capaces de influir sobre el nivel de salarios y la absoluta inutilidad de los sindicatos en este mismo terreno; ya Von Mises nos ilustra en el breve prólogo acerca de que «los sindicatos son incapaces de elevar los salarios para todos los capaces de

(1) Londres, Routledge & Kegan, 1954. Una reseña de este libro en *Revista de Estudios Políticos*, núm. 79, págs. 191-193.

trabajar y de ganarlos; si consiguen para un grupo de trabajadores mayores salarios de los que éstos hubieran obtenido en un mercado libre, es a costa de sacrificar a otros grupos».

No puedo pretender en esta breve nota seguir paso a paso la colección de sofismas —esto son, a mi juicio— con que Hutt pretende fundamentar su tesis; sobre cuáles son sus ideas, baste con estas dos citas, que traduzco literalmente: el estudioso moderno «no debe ignorar el hecho de que los intereses de los sindicatos fueron casi siempre universalmente contrarios a los de las clases trabajadoras» (pág. 32); «el mejor nivel de salarios para los trabajadores en su conjunto es el que se fija en el mercado libre... Uno de los factores del costo [de la mano de obra], cuando menos, debe ser variable; y es deseable que lo sea el más sensible al cambio y, consiguientemente, el que constituya el índice más seguro para guiar el esfuerzo humano. Esta condición la llena el nivel de salarios» (pág. 146). Estas frases son dignas compañeras de otras, del mismo autor, según las cuales los salarios altos eran una de las causas del alcoholismo, y el interés de los Inspectores de Trabajo en que no desapareciera su función una de las causas de que se hablara de los supuestos horrores de las industrias con anterioridad a las *Factory Acts* británicas.

Para llegar a tales conclusiones el autor arremete lanza en ristre contra Adam Smith, J. S. Mill, Jevons, Alfred Marshall, entre otros, mostrándonos cómo sus obras están plagadas de contradicciones, cómo al principio de sus obras defienden ideas completamente distintas de las que exponen unas páginas más adelante, cómo solapadamente van cambiando de pensamiento en las sucesivas ediciones de sus obras. La idea, por ejemplo, de que en la contratación del trabajo el trabajador se halla en posición desventajosa frente al empresario se atribuye a Adam Smith (libro I, cap. VIII de *The Wealth of Nations*); de lo que nos enteramos ahora con la lógica sorpresa es de que, al final de su libro, Adam Smith parece «haber olvidado que en alguna ocasión mantuvo» tal idea, que «inconscientemente» él mismo ha abandonado (pág. 48).

Creo que con lo dicho queda suficientemente comentado este viejo trabajo de Hutt.

MANUEL ALONSO OLEA

HUECK-NIPPERDEY: *Lehrbuch des Arbeitsrechts*. 6 Auflage. Verlag Franz Vahlen G. m. b. H. Berlín und Frankfurt a. M. 1955.

Los profesores Hueck y Nipperdey publican ahora la sexta edición de su bien acreditado *Lehrbuch des Arbeitsrechts*. Justifican en el prólogo esta nueva edición con el transcurso de los veinticinco años pasados desde que dieron a la imprenta la edición anterior que es, efectivamente, de 1930. Bensheiner, 2 vols., veinticinco años en los que el desarrollo del Derecho del Trabajo en Alemania ha sido particularmente fecundo, a partir de 1945, pues la legislación federal de los últimos años ha abordado prácticamente casi todos los problemas fundamentales del ordenamiento jurídico laboral: Ley de Contrato colectivo, Ley reguladora del despido, Ley constitucional de Empresas, Ley sobre la jurisdicción del trabajo.

La obra se compone de dos tomos que van publicándose por entregas, de las que han llegado hasta nosotros la primera del primer tomo y la primera del segundo. La sistemática que habrá de seguir la obra es la siguiente:

El primer libro se dedica a teorías generales. Dentro de él se comprende concepto y esencia del Derecho del trabajo, desarrollo histórico del mismo, ideas fundamentales, fuentes, conceptos básicos, autoridades jurídico-laborales, Derecho internacional del trabajo, sistema del Derecho del trabajo y literatura. Toda esta materia es comprendida en la primera entrega recibida.

El segundo libro se ocupará del Derecho individual del trabajo, dividido en dos partes, Derecho de la relación de trabajo y Derecho protector del trabajador.

El libro tercero se ocupa de la jurisdicción laboral.

El libro cuarto se dedica al Derecho colectivo de trabajo y comprende seis partes: fundamentos, Derecho de las Uniones sindicales, Derecho del contrato de trabajo, arbitraje *latu sensu*, conflictos de trabajo, constitución de empresas. De este cuarto libro, que coincide exactamente con el tomo segundo, ha llegado a nosotros la primera y la segunda parte.

Las «teorías generales» comienzan con la exposición del concep-

to y esencia del Derecho del trabajo, que se define como en ediciones anteriores: «Derecho del trabajo es el derecho singular del trabajador dependiente». Siguiendo la orientación de un gran número de autores alemanes, los profesores Hueck y Nipperdey fundamentan el concepto dado del Derecho del trabajo en la posición social especial en que se encuentran los sujetos del mismo, caracterizada por el modo de obtener sus ingresos vitales. Situación que, por lo demás, no se refiere a casos aislados, sino que comprende a círculos muy amplios de personas dentro de la colectividad, con lo que se justifican la especialidad de su tratamiento jurídico. Tal especialidad ha de mostrarse en todas aquellas situaciones sociales en las que sea significativa aquella peculiar situación de los sujetos del Derecho del trabajo; y por lo tanto en sus relaciones con los empresarios, con los restantes trabajadores pertenecientes a la misma empresa o sindicato, y también en sus relaciones con el Estado.

De todo ello se desprende que el Derecho del trabajo forma parte simultáneamente del Derecho público y del Derecho privado sin que su contenido se agote en ninguno de estas dos grandes ramas del ordenamiento jurídico.

Por lo que respecta a las «Ideas fundamentales» del Derecho del trabajo, puntualizan los autores que se trata de un Derecho protector de los trabajadores; que se enfrenta como materia propia, con la repulsión de los intereses de una colectividad; que ha de tener en cuenta el carácter personal del trabajador, del que se deriva los deberes de fidelidad y protección en el trabajador y en el empresario, respectivamente, y del que fluye también el Derecho de codeterminación de los trabajadores en la Empresa que hoy señorea el Derecho constitucional de Empresas. Se deduce también que el Derecho del trabajo acentúa la orientación colectiva del mismo frente a su orientación individual, presentándose aquí el viejo problema entre individualismo y colectivismo. Y finalmente como rasgos característicos de este Derecho su aptitud para formarse por autodeterminación colectiva de las partes.

El problema de las fuentes es tratado de un modo más bien enumerativo, puntualizando las normas que constituyen fuentes del Derecho positivo del trabajo en la República Federal Alemana, res-

pecto a contrato y relación de trabajo, protección de los trabajadores, jurisdicción de trabajo, contratos colectivos y constitución de empresas, sin entrar en el análisis de fondo del problema.

En el libro cuarto (tomo II) se examina, como ya quedó dicho, el Derecho colectivo del trabajo, tanto desde el punto de vista de sus fundamentos (concepto y sistema, el Derecho colectivo del trabajo como parte del Derecho del trabajo, ideas fundamentales, literatura) como en el detalle del Derecho de las uniones profesionales partiendo de las prescripciones contenidas sobre este punto en el artículo noveno de la Constitución de la República Federal, lo que hace de la contratación colectiva una de las bases constitucionales del país.

Para los conocedores de la obra de los profesores Hueck y Nipperdey esta nueva edición no ofrecerá en realidad nada nuevo, aparte del material legislativo y bibliográfico que maneja; su sencillez y precisión siguen siendo insuperables. Pero no dejará de agradecer la aparición de esta edición que une al prestigio y rigor científico de sus autores la actualidad de los temas tratados.

FEDERICO RODRÍGUEZ

F. OGBURN, William y F. NIMKOFF, Meyer: *Sociología*, Aguilar, Madrid, 1955, 810 págs. (Traducción española de José Bugeda.)

Es clara la diferenciación que cabe advertir entre un libro alemán de sociología y uno norteamericano que responda a idéntico enunciado. De carácter teórico y eminentemente abstracto el primero, procediendo por vía de conceptos generales; de índole empírica, basado más en la inducción que en la deducción, el segundo.

Típica expresión de este método experimental es el libro que comentamos. No en balde, por otro lado, uno de sus autores —Ogburn— representa, quizá en su formulación más precisa, la incorporación de métodos cuantitativos al campo de la sociología. El famoso *Recent Social Trends*, ejecutado en 1933 bajo su dirección, es, en este sentido, de una elocuencia decisiva. Por otra parte, el manejo

constante; más todavía, el desenvolvimiento dentro de su campo, de otras ciencias —etnología, biología, psicología, geografía— evidencia como tal hecho, aparte sus consecuencias y posibilidades científicas, la vinculación íntima que a esta concepción empirista, casi de ciencias naturales, ligan los autores sus ideas acerca de la sociología.

El valor del libro no disminuye, por ello, en la consideración de riguroso entendimiento científico de los problemas que plantea, pues se trata siempre de conclusiones a las cuales se llega, no por el camino de una estimación subjetiva de los hechos, obtenida por pura intuición, sino, objetivamente, valiéndose de los datos ofrecidos por las numerosas investigaciones sociales experimentalmente comprobadas. El peligro puede residir, en todo caso, y sobre todo, en la interpretación que se dé a esos hechos y al producto de sus investigaciones.

Para Ogburn y Nimkoff, la realidad social no tanto aparece en cuanto realidad propia cuanto fruto último de una relación profunda entre diversos factores, cuatro fundamentales concretamente, constituidos por el medio natural, la cultura, la herencia y el grupo.

A los autores les parece la cultura el factor más importante en la determinación sociológica de la actividad humana, en cuanto que, además, aquélla surge como creación de ésta. De ahí que le dediquen la parte más significativa, e importante, del libro. Y ello junto con lo relativo al grupo, ya que éste constituye un factor típico de la vida humana, «ayuda a conformar la personalidad del hombre y su conducta, sometiéndolo a presión que obliga a aceptar los esquemas de conducta establecidos, recompensando el comportamiento aprobado y castigando el no sancionado». Los factores geográfico y biológico ejercen, igualmente, su influencia; pero ya en ambos no es posible encontrar una revelación exclusiva del hombre, pues afectan también a las especies inferiores —plantas y animales—.

La obra, dividida en siete partes, corresponde, en cada una de éstas —con no muy exacta traducción terminológica, pues la segunda comprende biología y geografía, y la sexta es típicamente cultural—, a los enunciados siguientes: introducción (I); la cultura (II); comportamiento colectivo (III); personalidad (IV); ecología humana y población (V); las instituciones sociales (VI), y cambio social (VII).

En la parte I —introducción— hay una afirmación esencial de

los autores, nacida de su consideración del problema de las relaciones entre la Sociología y la Ciencia, y de la posibilidad de considerar a aquélla con carácter científico, que orienta definitivamente respecto de cuanto será la Sociología para aquéllos: antes un problema de método que una cuestión de fines. Conclusión esta a la cual permanecerán fieles a lo largo de la obra. Un análisis, o presentación mejor, de los cuatro factores, ya citados, que integran la vida social del hombre, completa esta síntesis introductoria.

Bajo el epígrafe de «La Cultura», con que se abre la parte II, hay una concepción de aquélla como aprendizaje, y aprendizaje por vía psicosocial; si bien en este apartado se incluyen también los estudios sobre la contribución del factor biológico y la influencia del medio geográfico, afirmando aquél con un sentido enteramente darwinista del origen del hombre, y apreciando éste, en función de la cultura, como influencia no decisiva respecto de la misma.

La Parte III —comportamiento colectivo— arranca del hecho primario del grupo como realidad a la que el hombre tiende, para analizar a continuación la diferencia existente entre la multitud, caracterizada por el comportamiento irracional de sus componentes, y el público, definido por una manera racional de conducirse. Las clases sociales, también aquí estudiadas, se muestran como *status* cuya posición de inferioridad o superioridad respecto de otras clases o grupos —motivadas por la economía, el nacimiento— origina modos o formas especiales de comportamiento, que no excluyen —antes la facilitan— la movilidad entre unas clases y otras. Las relaciones y el proceso entre los diferentes grupos se resuelven o en cooperación —lucha en común para la consecución de los mismos objetivos—, o en oposición —lucha contra otros— que puede tener la simple disposición de competencia o adquirir grado extremo de rivalidad y conflicto. Estos conflictos terminan, generalmente, adaptándose unos a otros por acomodación; o con fusión de intereses, por asimilación.

A. la personalidad está dedicada la Parte IV. La personalidad es lo que el hombre tiene de propio, aquello por virtud de lo cual una persona es ella y no otra distinta. La personalidad queda formada así por una serie de factores constitutivos, desde el puramente biológico al espiritual, pasando por el temperamental. Naturalmente, la

personalidad se interfiere con el grupo y crea en su seno una serie de relaciones que actúan a su favor o en contra de su desenvolvimiento. En otro aspecto, la cultura forma parte de la personalidad, lo cual plantea interesantísimos problemas sociológicos. Como los plantea también la cuestión relativa a las perturbaciones de la personalidad, en cuanto originan —o pueden originar—, cuando menos fuertes desequilibrios en ésta.

En la Parte V, los autores hacen objeto de su investigación un aspecto tan importante —y poco conocido— de la vida humana, como el ecológico, o estudio de las relaciones entre el organismo y su medio, y de un modo especial del tamaño, localización y esquema orgánico de las comunidades humanas, con una manifestación de tanta trascendencia como resulta, hoy, la de las modernas grandes ciudades. La distribución de la población y su crecimiento son otras tantas cuestiones de primera significación aquí tratadas.

Con la rúbrica de instituciones sociales —que rotula la parte VI—, los autores, conceptuando a la organización social como expresión común denominadora, estudian diversos tipos de aquéllas; las económicas, las instituciones gobernantes, las relaciones internacionales y la guerra, las instituciones religiosas, la familia y la interrelación entre unas y otras, toda vez que esas instituciones no pueden ser comprendidas cuando se las considera aisladamente pues su misma relación «forma un patrón de civilización que varía con las regiones y los tiempos».

La última Parte del libro —VII— está dedicada —en sendos capítulos que tratan del crecimiento de la cultura, los efectos sociales de los inventos, la desorganización social y la adaptación de hombre y cultura— al estudio del cambio social. La sociedad no permanece invariable, sino que sufre el influjo de una serie de fenómenos —culturales, técnicos, de puro desequilibrio— que plantean, a su vez, la necesidad de una reordenación aseguradora de una evolución en las estructuras y en la vida social. Es el efecto dinámico de la realidad y de la acción humanas imprimiendo su sello característico a la sociedad.

La *Sociología* de Ogburn y Nimkoff nos ofrece una demostración palmaria de hasta dónde permite llegar, en la obtención de unos re-

sultados, el empleo del método cuantitativo y de la observación y análisis empíricos. Típica expresión de la estadística y la encuesta, constituye un testimonio de sistemas y caminos que entre nosotros adquieren cada día mayor significación al irse reconociendo el instrumento eficacísimo que, como medios de conocimiento, la experiencia y la observación son.

Bugeda Sanchís ha llevado a cabo una gran labor traduciendo el libro. Libro, además, de significado pedagógico, como lo prueban las indicaciones bibliográficas y ejercicios prácticos que van al final de cada capítulo, así como las numerosas láminas y gráficos con las que se ilustra el mejor entendimiento de su desarrollo.

MANUEL ALONSO GARCÍA

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO: *Servicios sociales para los trabajadores*. Ginebra, 1955; 136 páginas.

Se trata de un informe presentado por la Oficina Internacional del Trabajo a la 38.^a reunión de la Conferencia Internacional, encaminado a la adopción de la recomendación correspondiente.

El trabajo consta de dos partes: en la primera se recogen las respuestas de cuarenta y tres países, agrupadas de acuerdo con las siguientes cuestiones formuladas: adopción de un instrumento internacional relativo a los servicios sociales para los trabajadores que comprenda, facilidades para la obtención de comidas, descanso y recreo en la empresa o cerca de ella, y medios de transporte para ir al trabajo y regreso del mismo cuando el servicio ordinario sea inadecuado o inconveniente. Conveniencia de adoptar este instrumento en forma de recomendación. Campo y Métodos de Aplicación del Sistema y Financiamiento de los Servicios.

La segunda parte comprende los comentarios a las respuestas y las conclusiones aprobadas. Algunos países consideran que la organización de los servicios sociales depende del grado de desarrollo económico alcanzado, de la variedad de condiciones existentes en las industrias, de la diversidad de las prácticas nacionales, etc., y por

eso proponen que las normas deben presentar la mayor flexibilidad posible y dejar amplio margen a la acción voluntaria.

Entre las Conclusiones queremos resaltar los siguientes puntos: Deben crearse los servicios sociales de comidas en las empresas, o cerca de las mismas, medios de descanso y de recreo, en la empresa o cerca de la misma, y medios de transporte para trasladarse al lugar del trabajo y volver al domicilio cuando los medios públicos de transporte se juzguen insuficientes o difícilmente utilizables.

Estos servicios sociales deben ofrecerse a los trabajadores manuales y no manuales, de empresas públicas y privadas, principalmente, manufactureras, de la construcción e ingeniería civil, extractivas y del transporte, exceptuadas las marítimas.

Como método de aplicación se indican medidas de carácter público o privado, por vía legislativa o de otro modo, aprobadas por la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empresarios y trabajadores.

Conviene destacar los medios de recreo que se proponen. En el interior de la Empresa: locales para conferencias, conciertos, representaciones teatrales, cinematógrafo, bailes y otras actividades sociales, culturales e instructivas; bibliotecas para el personal y salas de lectura; instalaciones para jugar al ping-pong, billar, ajedrez y otros juegos de mesa; locales para la práctica de pasatiempos útiles o de pequeño trabajo de artesanía peculiares del país o de la localidad de que se trate.

Como medios de recreo al aire libre, se propugnan: campos de deportes para la práctica de fútbol, baloncesto, tenis, juegos de bolos y otros juegos con pelota o balón; piscinas; terrenos para la práctica de gimnasia y de atletismo, terrenos para los deportes peculiares de ciertos países o regiones, o propios de ciertas estaciones.

Se recomienda la instalación de cantinas, debidamente acondicionadas, de acuerdo con normas relativas a superficie, iluminación, calefacción y ventilación, equipo mobiliario y decoración de la cocina, clases de combustible utilizado para guisar, variedad de comidas previstas, valor nutritivo de los alimentos empleados y composición de los regímenes alimenticios, preceptos higiénicos que deban observarse en las cocinas y comedores, etc.

En su defecto, se organizarán servicios para la venta de fiambres, bocadillos y otros alimentos preparados y empaquetados, así como té, café, leche y otras bebidas, y se construirán refectorios donde los trabajadores puedan preparar, calentar y consumir las comidas que hayan traído consigo.

Si los lugares de trabajo están dispersos en extensas superficies, se organizarán servicios de cantinas ambulantes.

Por lo que respecta a medios de descanso, se estima la necesidad de proporcionar asientos para uso ocasional, o durante el trabajo, según la naturaleza del mismo; y la instalación de salas de descanso.

A continuación se trata de los medios de recreo, dentro o cerca de la Empresa, con carácter facultativo para los trabajadores.

La administración de los servicios de comidas y de los medios de recreo, puede realizarse en diversas formas variables, según las costumbres del país o de la localidad interesadas. El financiamiento de los mismos puede presentar también diversas modalidades.

En cuanto a los medios de transporte se expresa la conveniencia de que las Empresas faciliten cobertizos para bicicletas y lugares de estacionamiento para vehículos de motor; deben procurar también el mejoramiento de los servicios públicos de transporte, incluso distribuyendo las horas de entrada y salida en el trabajo, o suministrando directamente los medios de transporte para procurar en todo caso que sean suficientes y fácilmente utilizables.

Esta nueva publicación de la Oficina Internacional de Trabajo resulta de valiosa utilidad al ofrecer soluciones a un tema de tanto interés como el de los Servicios Sociales para los trabajadores. Lamentamos que España no pueda aportar sus experiencias y criterios en una cuestión de tan necesaria preocupación nacional.

MIGUÉL FAGOAGA

TAFT, Philip: *The Structure and Government of Labor Unions*, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1954 (XIX+312 páginas).

Decepciona bastante este libro; uno pudiera creer, guiado por su título, que iba a encontrarse con un estudio completo sobre la organización sindical norteamericana (*structure*) y que después la reflexión se iba a centrar sobre los problemas de mando y obediencia en el seno del sindicato (*government*). Lo que arroja su lectura es algo muy distinto, en primer lugar porque los problemas de estructura no están apenas analizados y, en segundo término, porque los de gobierno quedan prácticamente reducidos a la lucha cuasi-política para la obtención de los cargos sindicales electivos y al sistema de recursos extrasindicales. Además la obra entera no parece suficientemente madurada por su autor, lo que se refleja en su falta de sistema; se abre con un capítulo de tono general sobre las tendencias «radicales» del sindicalismo norteamericano, llamando radicales a las tendencias políticas; inmediatamente después se pasa a un análisis extremadamente detallado de las elecciones, falto por lo demás de consideraciones generales y abrumador por la cantidad de datos que se ofrecen; se da después un salto para estudiar las cotizaciones y las cuotas de entrada, presentándose también una masa enorme de datos apenas elaborados, carácter a notar también en el capítulo siguiente, el relativo a los recursos jerárquicos internos contra las decisiones adoptadas por los diversos organismos sindicales. La parte siguiente es un estudio especial sobre los sindicatos del personal que trabaja en la marina mercante, una comparación de los caracteres del sindicato del automóvil con el del acero y una serie de reflexiones sobre las tendencias futuras de la *Teamsters Union*; y todo se cierra con un capítulo nuevamente general acerca de la situación actual de los sindicatos norteamericanos.

De lo que sobre todo padece el libro, aparte de su falta de sistema, es de la inexistencia de una elaboración cuidada del material estudiado; probablemente, tomándolo como base o fuente, pudiera escribirse una segunda obra en la que se extrajeran las consecuen-

cias que en ésta apenas se apuntan y se emplazaran éstas en su lugar adecuado al lado de otros muchos problemas planteados en torno a la organización sindical que aquí ni se rozan. Es muy interesante la presentación de datos de hecho y probablemente esto es lo que metódicamente debe hacerse primero, pero es obvio que con ello no basta; desde los hechos se ha de ascender a los conceptos y formular éstos para que con ellos pueda ser de nuevo estudiada la realidad y ésta se haga inteligible; este segundo y trascendental estadio metódico es el que se echa de menos en el trabajo del profesor Taft que comentamos.

En suma, me parece un libro de utilidad relativa.

M. ALONSO OLEA

PIERRO, Mariano: *Corso di Diritto del Lavoro*, vol. I, Torino, 1946; Vol. II, íd., 1955.

El profesor Pierro ha elaborado su *Curso de Derecho del Trabajo* sobre dos ideas fundamentales. La primera de ellas, el reconocimiento del valor que lo histórico tiene a los efectos de estudio de las necesidades e instituciones con vigencia actual. La segunda, el afirmar, por encima de la posible dispersión impuesta por las exigencias mismas de la especialización, la unidad sustancial, y genérica, de la realidad jurídica, inescindible en su esencial configuración.

Naturalmente, y al tener que mostrarse fiel a este punto de partida, Pierro ha de aplicar ese método histórico y esa concepción unitaria del mundo jurídico al análisis de los distintos problemas que, en el terreno laboral, a su consideración se van presentando.

El libro está dividido en dos partes —general y especial—, a lo largo de cuyo desarrollo es dable advertir el juego de aquellos principios —histórico y unitario—, hecho éste que logra su manifestación en las consideraciones y exposición que hace del sindicalismo moderno a través de su evolución, y en las nociones generales de la asociación como persona jurídica y del derecho de asociación en sí, por ejemplo.

Para el autor, Derecho de Trabajo es el «conjunto o sistema de normas ordenadas a la tutela jurídica de las relaciones individuales y colectivas del trabajo». Está bien claro, al menos en un sentido estricto, que el concepto del Derecho laboral adquiere aquí una significación profundamente ceñida a la realidad de unas relaciones contractuales —individuales o colectivas—. El libro, sin embargo, es, en los dos volúmenes que comentamos, un estudio de las relaciones colectivas de trabajo, con sus diferentes aspectos y problemas, desde el ya citado de su desenvolvimiento histórico hasta el relativo a las funciones asistenciales y de seguridad que puedan cumplir los Sindicatos.

La noción de Derecho del Trabajo se halla constituida sobre el concepto previo del trabajo, cuya regulación exige hoy una rama especial, dotada de fuentes propias —a cuyo estudio está dedicado otro capítulo—, entre las que destaca, por su singularidad, el contrato colectivo de trabajo, que los artículos 1.º y 5.º del Código civil italiano expresamente reconocen con tal categoría, en cuanto dicho contrato colectivo supone la encarnación efectiva de la manera de auto-disciplinar jurídicamente las distintas categorías profesionales.

Pierro dedica un capítulo al estudio de las relaciones de trabajo en las cartas o documentos de reivindicación de los trabajadores, ya que éstos representan, en todo caso, una demostración histórica, y con valor indudable de precedente, respecto de algunas de las instituciones jurídicas hoy comúnmente admitidas dentro del campo laboral. En el mismo capítulo se tratan esas relaciones en las Constituciones de los Estados modernos: la de Weimar, la portuguesa, la soviética, la francesa, la italiana, y algunas otras; señalándose el término de una evolución, que es avance, y que va desde la raíz puramente ideal, de aspiración y deseo de los documentos obreros de reivindicación, hasta la concreción constitucionalmente formulada de los modernos textos fundamentales.

La solidaridad del hombre —principio informador de todo causal de relaciones colectivas en cuanto derivadas de un fenómeno de asociación— arranca, precisamente, del postulado esencial de la convivencia, que se presenta como un hecho de sentido profundamente sociológico, y que permite un enjuiciamiento por cuantos, de

una forma u otra, se encuentran ligados al despliegue del hecho en sí y en sus consecuencias. La solidaridad ha tenido, y tendrá, además, su máxima significación en el trabajo. ¿Cómo desconocer, por consiguiente, las inmensas posibilidades de esta realidad innegable?

Los capítulos quinto y sexto —los últimos de la parte general— contienen el tratamiento de las corporaciones medievales aun cuando el verdadero enunciado se amplía, pues comprende también las corporaciones desde la antigua Roma y los orígenes del sindicalismo moderno, respectivamente. Este, bastante extenso, referido a los tres países: Inglaterra, Francia e Italia.

La parte especial —que en el vol. I incluye dos capítulos— es, en realidad, y conforme ya dejamos apuntado, una monografía acerca de las relaciones colectivas de trabajo, y, más todavía, del aspecto jurídico de la asociación sindical, todo ello dentro de una estimación genérica del problema, que sitúa constantemente los conceptos en el marco de su significación jurídica básica. Los dos capítulos que inician esta parte especial, se refieren a los sujetos de las relaciones individuales de trabajo y a su clasificación profesional, comenzando por los conceptos básicos de sujeto-persona individual, persona jurídica-sujeto, capacidad jurídica y capacidad de obrar, y distinta situación —y aplicación consiguiente—, de los trabajadores y empresarios, en cuanto responden a una condición laboral, desde el punto de vista de su estimación como sujetos de unas relaciones.

Los capítulos siguientes enfocan de lleno el problema de la asociación profesional, tanto en su aspecto jurídico-público —derecho subjetivo de asociación—, como en su derivación jurídico-privada —manifestación concreta de esa libertad de asociación, y que se resuelve en una figura jurídica determinada: persona moral—. Los distintos preceptos que de 1886 a 1944 han regulado el fenómeno de la asociación profesional son revisados en otro de los capítulos, para entrar, acto seguido, en el análisis de los elementos constitutivos de la asociación —personales, fines y patrimonio—.

Un problema que siempre ha ofrecido singular relieve, presentando, generalmente, divergencia de opiniones en su resolución, ha sido el que se refiere a la adquisición de personalidad jurídica por la asociación —y, por tanto, por la asociación profesional también—. ¿Cuán-

do se da ésta? ¿Por el mero hecho de la constitución? ¿Por la aprobación legal de sus Estatutos? ¿Por el acto formal de la inscripción? He aquí las diversas cuestiones que nacen del mismo, y simple, planteamiento del problema, y que determinan —por enlazar con ello— consecuencias incalculables, por entrañar siempre la adquisición de personalidad jurídica, una serie de efectos verdaderamente importantes en distintos órdenes. Y éste es el tema que Pierro trata en otro de los capítulos de su libro.

Los tres últimos epígrafes, responden a los enunciados siguientes: «capacidad de la asociación sindical reconocida», donde se estudian los derechos personales, patrimoniales, capacidad procesal y límites para adquirir a título oneroso y gratuito de aquéllas; «la asociación sindical en los conflictos colectivos de trabajo», en el que se enfoca este problema a través de los textos legales que han buscado la solución de tales contiendas por medios pacíficos; y, finalmente, «la asociación sindical y la legislación especial del trabajo», capítulo en el cual existe una referencia a las diferentes aportaciones —asistenciales en el orden laboral, y estrictamente laborales— que el sindicato como tal entidad puede llevar a las relaciones jurídicas que arrancan su origen en el trabajo: colocación, asistencia técnica y sanitaria, jornada y descansos, etc., etc.

Si bien se mira, el *Diritto del Lavoro*, de Pierro, es, más bien, un Derecho Sindical, o de las asociaciones profesionales. Todo, en él, está visto en función de la entidad profesional sindical. Pero sin perder un solo momento de vista dos puntos de referencia esenciales; el de la unidad de todo el Derecho, y el de la necesaria inserción de lo sindical dentro de la rama jurídico-laboral, sin incurrir en los riesgos —contra los cuales él expresamente previene— de una pulverización atomística de las disciplinas científicas. A lo cual hay que añadir, forzosamente, la consideración histórica de los problemas jurídicos, máxime cuando, como ocurre con el fenómeno asociativo y sindical, existe en él una clara línea de evolución histórico-ideológica, y de carácter y significación eminentemente jurídicos y sociológicos.

MANUEL ALONSO GARCÍA