

Recensiones

BAYÓN CHACÓN, Gaspar, y PÉREZ BOTIJA, Eugenio: *Manual de Derecho del trabajo*. Vols. I y II. Madrid, Librería Victoriano Suárez, 1957-1958. 836 páginas.

Resultante de la fructífera colaboración de Bayón y Pérez Botija es este Manual cuyos dos primeros volúmenes han visto la luz a finales del pasado año 1957 y principio del corriente 1958. La intención que según los autores ha presidido su obra ha sido la de «proporcionar a los alumnos universitarios un texto de fácil manejo y retención»; tal objeto desde luego ha sido conseguido, pero la obra va de hecho más allá y alcanza metas más lejanas de la inicialmente propuesta; y ante todo y sobre todo, alcanza una meta esencial en la parte en que sobre esto se puede reflexionar a la vista de los dos primeros volúmenes: lo que Bayón y Pérez Botija han conseguido es ofrecernos el mejor libro existente en la actualidad en España sobre Derecho del Trabajo. En nuestra disciplina que, a diferencia de otras, en España y fuera de ella, ha tendido a ser parca en monografías y abundante, en cambio, en tratamientos generales (cosa reflejada en la gran abundancia de libros con los títulos de *tratados, cursos, manuales, elementos, lineamientos, principios, nociones*), el que se hace en el libro comentado es probablemente el más completo y el más depurado.

Dos preocupaciones parecen haber presidido la elaboración de la obra, son a saber:

La primera, explícitamente declarada en el prólogo, la de conseguir un libro jurídico; esto parecería venir impuesto de suyo por su título, en el que aparece la expresión «Derecho del Trabajo», pero no es extraño el hecho de que bajo rúbrica similar otros libros aborden problemas que en realidad son económicos o sociológicos

más que jurídicos; o, lo que es peor, hagan un tratamiento sociológico de problemas jurídicos desnaturalizando el tema y desconcertando al lector. Creo que una formación sociológica básica es de absoluta necesidad para enfrentarnos con los problemas jurícolaborales; pero esto no quita para que los problemas jurícolaborales sean problemas jurídicos, en los que lo social o sociológico no es sino el sustrato como es el sustrato de todo el Derecho. Y el tratamiento de todos los problemas jurídicos tienen sus técnicas adecuadas, distintas de las sociológicas.

En segundo lugar, y dentro ya del tratamiento jurídico de los temas, los profesores Bayón y Pérez Botija adoptan una posición fundamentalmente privatista, como sustancial de la disciplina y, por lo que al contrato de trabajo toca, una posición contractualista, defendiendo el origen paccionado de la relación de trabajo y erigiendo, por tanto, los acuerdos de voluntades libres como realidad sustancial del Derecho del Trabajo y presupuesto básico para la aplicación de su normativa. Como el autor de esta nota cree que ambas tesis son ciertas, esto es, que el contrato de trabajo es la clave y centro de la disciplina, que el contrato de trabajo es un contrato de Derecho privado, y que el contrato de trabajo es verdadera y propiamente un contrato, no le queda sino comulgar en las tesis del libro que comenta y afirmar que, a su juicio, sólo sobre ellas puede construirse racionalmente nuestra disciplina.

El volumen I tiene tres partes esenciales, respectivamente, dedicadas al estudio de los *conceptos fundamentales* (trabajo, relación jurídica de trabajo, prestación del trabajo por cuenta ajena, concepto, fines y naturaleza del Derecho del Trabajo) de la historia (que en su parte relativa a las Edades Romana y Media recoge y resume la profunda investigación de Bayón sobre estos temas ofrecida más completamente en su libro sobre *La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo*) y de las fuentes (dentro de este apartado es a señalar el tratamiento muy completo de los convenios colectivos de trabajo, el estudio de los tratados internacionales y una parte final muy interesante sobre la colisión internacional de normas laborales).

La parte central del volumen segundo está constituida por el estudio del contrato de trabajo (págs. 247 a 598, siendo forzoso des-

tacar el cuidado análisis que se hace de las relaciones laborales especiales en el capítulo VII) y se completa con el de las relaciones colectivas de trabajo, de los conflictos laborales y de la intervención del Estado en las relaciones de trabajo (incluida dentro de esta última la exposición de los procesos laborales).

Para otro u otros volúmenes se reserva el estudio de la Seguridad Social, del Derecho internacional y extrametropolitano del trabajo y de la literatura jurídicolaboral española y extranjera. (Según se nos anuncia en la «Sistemática del manual», que aparece en las páginas 39 a 45 del vol. I.)

Pretender comentar las tesis y conclusiones a que los autores lleguen respecto a cada uno de los temas tratados, siendo éstos como son todos los básicos de nuestra disciplina, exigiría un comentario tan extenso que se convertiría prácticamente en un pequeño libro; por eso nos hemos limitado a indicar más arriba cuáles son las ideas matrices; a las que quizá convenga añadir ahora el muy cuidado estudio que se hace de la decreciente importancia de la llamada relación de dependencia como definidora conceptual del contrato de trabajo para poner en su lugar el concepto mucho más general del trabajo por cuenta ajena, entendida la ajenidad como ajenidad respecto al trabajador en cuanto a la pertenencia de los frutos de su trabajo y en cuanto al riesgo de empresa, como el verdaderamente sustancial; y las consideraciones que se hacen sobre el dato de la profesionalidad como posible futuro determinante de los límites y del contenido de la disciplina.

El libro, por haberlo querido así sus autores, es parco en las notas y, por consiguiente, en las indicaciones bibliográficas. Creo, sin embargo, y supongo que a esto es a lo que tiende la parte final no aparecida aún sobre literatura jurídicolaboral, que debe ser completada con indicaciones bibliográficas; el Manual de Bayón y Pérez Botija está llamado a convertirse en bastante más que un libro para el uso exclusivo de estudiantes de cuarto año de Facultad de Derecho española. Probablemente se convertirá en un libro de uso cotidiano para profesionales y para científicos, y por esto mismo las referencias bibliográficas ampliatorias parecen necesarias; en este sen-

RECENSIONES

tido la parte final a la que aludimos está llamada a tener una gran importancia y una gran utilidad.

Creo que el punto final a esta breve nota forzosamente ha de ser la indicación de que todos debemos felicitarnos por tener a nuestra disposición un libro como éste, y animar a los autores a que, de un lado, lo completen en las partes aún pendientes de publicación, y a que, de otro, nos ofrezcan con el tiempo sucesivas ediciones que lo tengan siempre al día y en cualquier momento se pueda presentar y ofrecer como lo que hoy es: el libro básico de la literatura en lengua española sobre Derecho del Trabajo.

MANUEL ALONSO OLEA

CARDOSO PIRES, J.: *Questões Corporativas*. Gabinete de Estudos Corporativos. Lisboa, 1958; 259 pág.

Comienza el autor por destacar la actualidad de la concepción corporativa y examina los antecedentes del fenómeno corporativo moderno.

Considera el movimiento sindical obrero y patronal como una corriente institucional desordenada, mientras el Estado, individualista y liberal, se cruza de brazos ante las egoístas luchas de grupos y de clases, en vez de orientar y coordinar estas instituciones en orden al bien común.

El corporativismo se funda en la naturaleza del hombre y del complejo social y es un fenómeno general de todos los tiempos y de todos los lugares. Califica, con Manoilescu, el siglo XX como el siglo del corporativismo y dice que el corporativismo como doctrina y como realidad práctica acusa progresos evidentes, como se demuestra en Francia, Suiza, Austria, Holanda, Bélgica, Brasil, Ecuador, Perú, etc.

Las instituciones corporativas se conocen hoy en el mundo bajo los nombres de consejos nacionales, consejos industriales, comisiones paritarias, grupos industriales, grupos de producción, comisiones económicas, comunidades profesionales, etc.

Rechaza aquellos que insidiosamente confunden corporativismo con fascismo o nazismo (sistemas políticos totalitarios), argumentos empleados con astucia para una campaña anticorporativa, por las huestes liberales y socialistas que se dan la mano para aniquilar al enemigo común.

Pero el corporativismo es una solución actual a los problemas sociales y en la misma Italia se vuelve a hablar de un corporativismo *democrático*, aunque tal vez al emplear el adjetivo se quiera demostrar que no se trata de un corporativismo de Estado, sino de un corporativismo de asociación que enlaza directamente con la Doctrina Social Católica y con la Escuela Corporativa Católica. La Escuela Corporativa Católica preconiza un corporativismo de asociación basado en tres pilares esenciales: libre iniciativa en cuanto a la creación de organismo corporativo, inscripción facultativa y autodirección.

Presenta al corporativismo como una tercera solución frente al liberalismo individualista, anticuado y los peligros manifiestos del socialismo que empieza ya su declive ante el buen sentido del mundo alarmado al ver sus inconvenientes y al no poder aceptar una doctrina que desconoce las constantes eternos de hombre y vida social.

El corporativismo perenne es un principio social de todos los tiempos, un régimen natural de la sociedad humana; se funda en la condición humana y en la condición social.

Afirma que el siglo XIX fué un siglo de excepción, con su capitalismo liberal y materialista lleno de injusticia social. Por eso, reclama la reforma del Estado y la reforma de la persona.

La libre concurrencia proclamada por el liberalismo fué incapaz de obtener el equilibrio económico.

El socialismo, económicamente, hace una abstracción de la iniciativa de los individuos y de las empresas privadas.

El corporativismo supone la trilogía: una corporación de derecho público con base institucional y carácter autónomo; un órgano ejecutivo fuerte; la persona debe supeditar su bien particular al bien común. Está en contra de las promesas seductoras del liberalismo y del marxismo, de su filosofía materialista y de sus falsas promesas.

Recuerda la frase aguda de Puigdollers: «Que el Estado se co-

loque al servicio de la sociedad, la sociedad al servicio del hombre y el hombre al servicio de Dios».

El corporativismo reintegra al hombre a su autenticidad cuantitativa y cualitativa frente a las tesis abstractas del hombre liberal o socialista.

En el liberalismo la intervención del Estado es cero; en la sociedad la intervención del Estado es infinita.

El corporativismo es un sistema distinto del individualista y del socialista. Supone una reforma del Estado; es una institución que limita la autoridad del Estado, no arbitraria ni ficticiamente, sino con carácter fijo y natural; limita la acción interventora del Estado, teniendo en cuenta el bien común, sin prescindir de las funciones de otras instituciones inferiores.

El corporativismo de Estado no es un sistema corporativo, es un sistema socialista. El Estado lo asfixia.

El economista Marco Fanno ve en el ordenamiento corporativo el proceso ideal para realizar la adecuación de la producción al consumo.

El corporativismo tiene que ser esencialmente pluralista; propugna por una serie de varias instituciones jerarquizadas y relacionadas que protegen la libertad del hombre. Está enfrente de las tesis «monistas» del liberalismo y del socialismo; defiende una concurrencia condicionada por el bien común. Y, además, desconggestionan al Estado de una cantidad excesiva de funciones.

Es necesaria la dirección de las actividades económicas porque el «orden natural» es teórica y prácticamente inoperante, pero es preferible la economía dirigida por la organización de los grupos de actividades, que la dirigida por el Estado.

Examina los problemas técnicos y morales que crea el establecimiento de industrias.

El corporativismo constituye una reacción contra la crisis de Orden y de Autoridad que se acusa en el Estado demo-liberal, crisis no accidental sino congénita porque surge de su propia filosofía política.

Resuelve el tema Libertad-Orden; el liberalismo sólo defiende libertad; el socialismo sólo «su orden». El Estado totalitario instituido por la fuerza, sólo por la fuerza se mantiene.

La solución radica en un Estado de gobierno estable y fuerte jerárquicamente descentralizado mediante una organización institucional corporativa. Se opone al sufragio directo, al desorden de los partidos y al gobierno parlamentario. Es una genuina representación de intereses y aspiraciones que hacen llegar al Estado y a sus respectivos órganos la voz y la voluntad de las actividades fundamentales de la Nación: económicas, morales, culturales u otras. Así entendido el corporativismo es compatible con una verdadera democracia.

El corporativismo es incompatible con la democracia inorgánica, pero no con la democracia orgánica.

El corporativismo acepta el principio de mayoría como un mal necesario. Por eso tiene la preocupación de reducir al mínimo indispensable su campo de aplicación.

En los casos inevitables se procura disminuir sus inconvenientes a través de la homogeneidad de los grupos corporativos siempre que sea posible; estos grupos intervendrán por medio de dictámenes.

El corporativismo implica una reforma del Estado que supere al liberalismo en el plano político, como ya lo superó en el social y en el económico.

El tipo de representación político-legislativo, basada estrictamente en sufragio universal, no resiste la más ligera comparación con la forma de representación institucional y orgánica que el corporativismo supone.

Actualmente en Portugal no defienden un corporativismo puro en el que el poder legislativo o supremo pertenece exclusivamente a las representaciones de las corporaciones, sino a un mixto en que la Legislación se reparte en un sistema bicameral: cámara corporativa y cámara política; esta es una solución transitoria.

El corporativismo portugués aspira a ser un corporativismo de asociación, un corporativismo autónomo; la escuela Corporativa portuguesa es una escuela realista por excelencia.

Se explica la creación de las Instituciones corporativas y su estructura, el funcionamiento del Consejo corporativo y el de la Cámara corporativa como órgano constitucional y como organismo corporativo supremo.

El corporativismo debe surgir de la iniciativa de los interesados

y los poderes públicos deberán establecer al principio los cuadros legales y territoriales y, después, generalizarlo e imponerlo.

Se reconoce la necesidad de un organismo coordinado de las Corporaciones que debe ser la Cámara corporativa con doble naturaleza: organismo corporativo supremo y órgano constitucional.

Como organismo corporativo supremo asumirá el encargo de promover y coordinar con rango superior las futuras corporaciones; como órgano constitucional las actividades de la Cámara se desdoblan en dos aspectos distintos: una función técnica informativa que actualmente le pertenece en cuanto a la elaboración de la Ley, y una función político-deliberativa que pasará a ejercer en la fase de la votación de la Ley. Después se estudia la Corporación como órgano del sistema corporativo y se insiste en la necesidad de conocer a fondo su constitución y funcionamiento.

Recuerda con Sedas Nunes las condiciones previas para un corporativismo autónomo: una solidaridad y cooperación consciente entre el capital y el trabajo, establecida a partir de la empresa; una verdadera conciencia corporativa en los dirigentes de la organización y una teoría económica del Corporativismo, previamente laborada, sobre bases científicas.

Para conseguir estos fines se proponen tres medidas: reorganización humana de las empresas, formación de dirigentes y estudio serio e intenso de los problemas económicos del corporativismo.

Insiste en la necesidad de una conciencia corporativa y de una doctrina. Para la formación de dirigentes conviene crear Bolsas de Estudios para fines corporativos y un vasto plan de formación social.

Da cuenta del primer Congreso Nacional de Juventudes Universitarias Católicas celebrado en 1953 bajo el tema «El pensamiento católico y la Universidad». En él el profesor Galvao Teles propugnó por una universidad corporativa autónoma dentro de la corporación de Educación Nacional.

Se termina afirmando que esta gran empresa de organización corporativa tiene en Portugal hondas raíces, tal vez supere en vocación misionera y por interpretar el sentido de la civilización occidental y cristiana.

Como apéndice se publica el dictamen del autor al proyecto de

RECENSIONES

ley sobre Corporaciones que constituye un valioso estudio doctrinal sobre el corporativismo.

Este libro de la Colección de Estudios Corporativos merece los mayores elogios, por su criterio acertado y por las posibilidades con que presenta al Corporativismo en su doble aspecto: doctrinal y de realizaciones políticas.

MIGUEL FAGOAGA

DELPÉRÉE (Albert): *Politique sociale et intégration européenne*. (Problèmes généraux. Problèmes de main d'oeuvre. Problèmes de sécurité sociale. Problèmes du travail). París, 1956; 293 págs.

La obra a recensionar, de ambiciones internacionalistas, pero de contenido exclusivamente laboral, o más exactamente político-social, consta de cinco partes, expresadas en el subtítulo.

Dentro de los problemas generales estudia Delpérée, en primer lugar, la noción de integración europea. Para los europeos —dice— es este un concepto político-económico, base de los planes tendientes a la creación de organismos como la C. P. E., la C. E. D. y, sobre todo, la C. E. C. A. Para los americanos, por el contrario, el sentido que haya de darse a aquélla va dirigido a la formación de un mercado común europeo; pasa revista a los tipos de integración económica, con especial consideración de la Unión Europea Occidental, el Consejo de Europa, la O. T. A. N. y, en particular, la Unión Benelux, la O. E. C. E. y la C. E. C. A., todos ellos con grandes posibilidades de ensayar fórmulas nuevas de cooperación internacional. Trata, en segundo lugar, de la expansión económica alcanzada por el mercado común, verdadero adalid de la integración europea; mantiene el autor, posteriormente, que el automatismo del mercado común ha sido superado, y examina las ventajas del mismo, entre las que se cuentan la combinación más racional de los factores de la producción, la más perfecta concurrencia, el crecimiento productivo, la elevación del nivel de vida, la seguridad de empleo y el menor riesgo industrial. El segundo capítulo acaba con la exposición de los límites que deben imponerse al mercado común. En tercer lugar, se ocupa Delpérée del ele-

RECENSIONES

mento humano, la población, como factor de expansión económica, analizando problemas como el de mano de obra disponible, repartición de la misma, penuria de los trabajadores cualificados, a los que afecta fundamentalmente el paro tecnológico, etc. En el cuarto capítulo de la introducción se ocupa de la rúbrica que titula «Lo económico y lo social», tratando de la interrelación conceptual de ambos, y manifestando que si bien el fenómeno de la integración interesa fundamentalmente en los planos político y económico, tampoco, ello es interesante, debe ser descuidada su perspectiva social. Y de acuerdo con este criterio el autor se ocupará, en lo que pudiéramos llamar parte especial de su libro, las cuatro que examinamos a continuación, de presentar los elementos de la política social que juegan un papel primerísimo en el marco, tan tratado por él, de la integración europea.

La segunda parte plantea el problema genérico de la mano de obra. Se ocupa de su movilidad, que considera como fenómeno necesario; de la libre circulación de los trabajadores, realidad diferente de la anterior, a pesar de su aparente analogía; movimientos migratorios europeos, efecto secundario del problema general de la población y de su empleo en Europa; del paro tecnológico, con las soluciones que al mismo ha aportado la C. E. C. A., y especial consideración de la jornada de trabajo como medio de amortiguar sus efectos; finalizando con el estudio de una posible política europea del pleno empleo; expone seguidamente Delpérée el tema de la cooperación europea de los servicios de mano de obra, basada no en la yuxtaposición de situaciones individuales, sino en la penetración mutua o en la «infiltración», entendida ésta en el sentido que a la misma ha dado Stud-ders; seguidamente perfila los rasgos generales de la política europea de mano de obra, haciendo votos por la supresión inmediata de los obstáculos reglamentarios y administrativos que se opongan a la libre circulación, mediante la revisión de los textos actualmente existentes y por la creación de zonas de libertad cada vez más amplias. Función posterior sería la organización del mercado de trabajo, o más exactamente la puesta en contacto directo con una serie de instituciones públicas que aseguren a los necesitados de trabajo la posibilidad de dirigirse hacia profesiones nuevas o hacia regiones deficitarias.

rias de mano de obra, que resuelvan los problemas de aquéllos por medio de las ocupaciones deseadas.

En la tercera parte se contempla lo referente a la seguridad social, considerada por el autor como elemento verdadero del progreso social que contribuye no sólo a la más tranquila participación del trabajador —asegurado— en la actividad económica, sino también a su educación y formación física, y hasta tal punto es trascendental la importancia de la seguridad social que ha llegado a ser uno de los elementos esenciales de la política social europea. Interesante, asimismo, es la contemplación del papel que juega la O. E. C. E. en lo referente a la organización de los sistemas de seguridad social.

La parte siguiente de la obra, cuarta, se halla encabezada con la rúbrica general de problemas de trabajo. En el capítulo primero de la misma se esboza el estudio de los salarios, intentando precisar su concepto, sus aspectos principales, los datos estadísticos que pueden ayudar en su consideración y análisis, estudios comparativos internacionales de los mismos, etc. En el segundo se acomete el tema de las condiciones de trabajo, con especial examen de las fijadas en las convenciones colectivas; plantea el tercero el problema, asimismo general, de las relaciones industriales, y el cuarto se dedica a la visión panorámica de la política social europea.

La quinta y última parte se destina a la exposición de las conclusiones. Estas son las siguientes:

1.^a No debe confundirse la actividad con la acción.

2.^a Es necesaria, de un modo indispensable, la documentación exacta y amplia de los aspectos considerados.

3.^a El programa a seguir debe ser concebido a corto plazo. La actividad de los organismos europeos debe extenderse a los campos siguientes:

a) *Política europea de la mano de obra*: Adaptación de textos legislativos y reglamentos a las nuevas necesidades que motiva la libre circulación, creación de zonas de libertad en pro de ella, revisión de la política de migración europea, desenvolvimiento de los sistemas de formación profesional, etc.

b) *Política europea de seguridad social*: Eliminación de diferencias en las legislaciones nacionales, creación de un organismo europeo

de seguridad social, política de expansión orientada hacia el pleno empleo, etc.

c) *Política europea de política social*: Cuyas medidas variarán en orden al sector a que hayan de aplicarse.

Termina Delpérée su obra con la convicción de la necesidad de llevar a cabo los esfuerzos necesarios para conseguir la integración, semipanacea en este campo naciente, pero no por ello menos pujante y sugestivo, de las inquietudes europeas en pro de su función completa.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

FURTWANGLER, Franz Josef: *Die Gewerkschaften (Ihre Geschichte und internationale Auswirkung)*. Rowohlt Hamburg, 1956; 149 págs.

Un luchador, un sindicalista convencido, y más tarde escritor y publicista sobre temas sindicales, esta es la biografía del autor de la monografía que la Enciclopedia Rowohlts, que dirige el profesor de la Universidad de Munich, Ernesto Grassi, ha dedicado al apasionante tema de los sindicatos.

El libro consta de seis capítulos, una seleccionada bibliografía para ampliación de conocimientos sobre los problemas que se exponen y un índice conjunto de autores y de materias.

La preocupación que embarga al autor es la de la paz basada en un orden social justo, que sepa estimar debidamente los derechos humanos, de aquí el subtítulo, que proyecta el libro al campo de lo internacional, pasando velozmente sobre problemas de régimen interior de los sindicatos, que siendo de indudable importancia en el orden interno y funcional, como jornada, salarios, etc., quedan circunscritas sus soluciones a las posibilidades y oportunidades de cada momento.

El primer capítulo viene dedicado al nacimiento del industrialismo y los sindicatos en Inglaterra, Estados Unidos, Francia y Alemania haciendo una concisa y gráfica descripción al mismo tiempo. El segundo capítulo se centra sobre el sindicalismo alemán; hace unas referencias especiales a las ideas de C. Legien, al sindicalismo

cristiano, a los primeros síntomas del movimiento sindical internacional y al comienzo de la primera guerra mundial. El tercer capítulo se desarrolla entre las dos guerras mundiales, la revolución interior alemana, expresión que para relatar los hechos de lo que sucedió en la realidad es del todo correcta o justa según el autor. Relata este capítulo muy impresionante la tragedia de la paz y el hundimiento del sindicalismo alemán, que llegó a tener la potencia humana de agrupar a más de doce millones de trabajadores. Todo él se vino abajo por la opresión de las reparaciones de guerra y el sistema de Weimar, que con la conducta de la social democracia, y el fuerte apoyo sindical dieron el ejemplo del mayor sacrificio para pagar las deudas de guerra que dejaron exhausta a la nación y desacreditados los sindicatos y partidos obreros, que tanto se afanaron en cumplir las reparaciones de los vencedores.

El capítulo cuarto, devanando el hilo de los acontecimientos, nos presenta la aparición del nacionalsocialismo y con él el fin del movimiento obrero. El capítulo quinto es el de la reconstrucción después de la catástrofe de la segunda guerra, de la que el autor no se ocupa por no existir durante ella movimiento sindicalista. La reconstrucción se hace con nuevos criterios. Por de pronto el sindicalismo, tan escocido de la experiencia colaboracionista de Weimar y ante el temor de cualquier nueva aventura bélica, se proclama fuertemente neutralista en el interior de sus filas y en el exterior. El sindicalismo ya no quiere tener alianzas con el partido socialista, ni colaboración, ni cotizaciones, etc. Pueden entrar en los sindicatos, que están fuera y por encima de la política, cualquier alemán, cualquiera que sea su convicción política o religiosa. Esto de rechazo incide sobre el sindicalismo cristiano alemán. Los sindicatos actuales pierden la nota de ser anticlericales, antirreligiosos, son cumplidamente aconfesionales sin que ello les conduzca a un disfrazado laicismo confesional.

La lucha de clases, el marxismo, las grandes subversiones revolucionarias, a juicio del autor, pierden fuerza de cautivar a los sindicalistas de ahora por la sencilla razón de que el nivel de vida de las clases trabajadoras se ha elevado muy sensiblemente, y a perdido virulencia y fuerza persuasiva toda la atracción que tenía antes las invocaciones a la lucha de clases. Los sindicatos llegan a ser algunas ve-

ces propietarios, hacen sus inversiones, son hasta empresarios, y esto también les lleva a considerar a algunos sindicalistas que por el camino de la cogestión ya no se puede avanzar un paso más. Se llega a esta conclusión por una vía empírica y por la contemplación de lo sucedido en Inglaterra con los últimos experimentos sociales realizados por el Partido Laborista.

Al final del quinto capítulo y el sexto aparecen dedicados exclusivamente a lo internacional. Primero al nacimiento y actitud de las dos internacionales de postguerra: la que dirige Moscú y la que dirige Estados Unidos, diríamos para calificarlas mejor, después, y esta es la parte más interesante del libro, trata del sindicalismo de color, o mejor dicho, la postura política y sindical de todas las razas de color en todo el mundo, pero en especial en Africa y Asia, clamando por unos derechos humanos que hoy se les niega, por una libertad de sindicación, por la creación y autorización de un movimiento sindical que hoy los Estados colonialistas ahogan unas veces hábilmente con manejos políticos, otras con sangre y fuego y otras toleran con los «sindicatos registrados». Los sindicalistas de color están empezando ahora la etapa heroica de persecuciones y de encarcelamientos con que nació el sindicalismo en Europa, desasistidos por una falta de hermanadad sindical con los conspicuos sindicalistas de Inglaterra que con el muy fragil argumento, por ejemplo, de que este país tiene en Chipre una minoría del 7 por 100, el líder sindicalista inglés, Tewson, justifica todas las medidas policiales y prohibitivas para que nazca un sindicalismo chipriota. En resumen, nos dirá el autor, los pueblos de color que hoy sufren el colonialismo se les niegan y prohíben los más elementales derechos sindicales, y de libertad humana, persiguiendo a sus líderes y prohibiendo sus propagandas como los más graves actos criminosos, retrotrayendo, casi en un siglo, la marcha social de nuestro tiempo.

HÉCTOR MARAVALL CASESNOVES

GALLART FOLCH, Alejandro: *El Sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico*. Buenos Aires, 1957; 231 pág.

Gallart nos ofrece un perfecto manual sobre el sindicalismo, con sólida base científica y un estilo claro y sencillo que se echa hoy mucho de menos entre las publicaciones de este género.

Comienza por hacer unos comentarios sobre la historia del sindicalismo, antaño infravalorado, y hoy, erróneamente estimado, cuando se le quiere atribuir posibilidades en contra de su adecuada estructura y del dinamismo del movimiento obrero. Define el sindicalismo como el movimiento desarrollado en los cien últimos años en el ámbito de la producción industrial, caracterizado por la tendencia de los trabajadores a agruparse en asociaciones estables distribuidas profesionalmente y encaminadas a defender los intereses, reivindicar los derechos y luchar por las aspiraciones colectivas de los mismos.

Desarrolla el tema en sus dos aspectos: social y jurídico, y apoya sus construcciones doctrinales con referencias concretas de las realidades sociales y de las iniciativas legislativas.

Al tratar del sindicalismo como fenómeno social, analiza sus orígenes históricos y hace un cumplido elogio de los gremios; aunque considera al gremio y al sindicato en la esfera productora como manifestaciones del sentido asociativo del hombre, advierte que estas expresiones surgen de modo distinto según las formas que adopte tal actividad.

Entre las causas sociales del sindicalismo, enumera la concentración progresiva de la producción manufacturera y la concentración de las agrupaciones gregarias que constituyen la mano de obra, el advenimiento del trabajo de los físicamente débiles: mujeres y niños, el constituir el salario en dinero, el medio casi único de sostenimiento económico de sectores cada vez más extensos de la población de un país, y la proletarianización de las clases trabajadoras, incluso de las clases medias y burguesas que se transforman en burócratas del Estado.

Clasifica los fines del sindicalismo en inmediatos o realistas que afectan directamente a las condiciones de trabajo y a la vida de los

obreros, y en mediatos o ideológicos que comprenden las aspiraciones que tratan de modificar las estructuras económicas y jurídicas de ámbito nacional o internacional.

Estudia los diferentes movimientos sindicalistas de Francia, Italia, España, Alemania, Austria, Inglaterra, Rusia, Norteamérica, Canadá e Hispanoamérica, principalmente, y parte de la distinción entre el sindicalismo clasista que califica de auténtico y los pseudo-sindicatos estatales que más bien son encuadramientos gubernativos del proletariado industrial de los países respectivos.

Indica los medios de acción puestos en práctica por el movimiento sindical obrero que distribuye en cinco grupos: los de acción directa, los de negociación convencional colectiva, los de acción orgánica o jurisdiccional, los asistenciales y los de acción política.

Continúa con la caracterización del sindicalismo al que califica de feliz intento de corrección humanitaria del capitalismo privado mediante la articulación en este sistema de la representación colectiva de la mano de obra; esta característica es la que demuestra por qué el sindicalismo no ha podido sobrevivir en los sistemas de capitalismo de Estado; es evidente que las economías íntegramente colectivizadas se prestan al desconsiderado abuso del trabajador.

Como notas características señala su espontaneidad inicial al ser no sólo un movimiento de clase, sino típicamente clasista, su concreción y diversificación por oficios o especialidades productoras y su pluralidad y matización ideológica.

Es también un fenómeno industrial y conviene tener en cuenta el carácter minoritario del factor activo de estos movimientos obreros.

Explaya también los diferentes aspectos de la burocratización del sindicalismo, su gravitación como factor económico en la colectividad productora y aquí hace unas observaciones sobre el aspecto económico de los sindicatos por los cuantiosos fondos que maneja que los convierte en inversores y llegan a constituir una preocupación para los Estados modernos.

Como constantes del sindicalismo destaca el sentido monopolista, el hábito de exigir, un sentido pronunciadamente igualitario, su tendencia federativa y sus aspiraciones a unirse internacionalmente.

La segunda parte está dedicada al sindicalismo como problema

jurídico y comienza por abordar el proceso de la homologación legal del sindicalismo. Al principio fueron prohibidos los movimientos sindicales y pasó algún tiempo hasta que se consiguiese su reglamentación, si bien preponderantemente limitativa; entonces el sindicato fué para el derecho positivo una simple asociación particular.

Demuestra cómo el sindicato rebasa el marco del derecho privado y cómo los aspectos públicos de su reconocimiento van conformando para el sindicato un estatuto jurídico.

Al disfrutar el sindicato de personalidad jurídica, sustancialmente se le reconocen las siguientes facultades: la constituyente; la de autonomía interna; la de acción, propiamente sindical, y la federativa.

Estas facultades dan lugar a complejas actividades sindicales a fin de defender y representar ante el Estado y las empresas los intereses profesionales.

El problema de la libertad sindical es, tal vez, el tratado con mejor criterio y con acertados juicios; empieza por distinguir dos facetas bien diferenciadas del concepto: la facultad del trabajador o empresario de asociarse a organizaciones profesionales de su libre elección, y la autarquía de las organizaciones profesionales libremente creadas para actuar con los medios que le son propios en la reivindicación o defensa de los intereses y derechos del sector profesional y de clase que personifican.

Siguiendo la terminología de Zubiri dice que hace falta libertad del individuo de asociarse con quienes se hallan en situación análoga a la suya en el orden profesional, y libertad para lograr un presupuesto de igualdad en la fijación de las condiciones de trabajo por medio de la participación en la misma de sus organizaciones sindicales, y llega a la conclusión de que la libertad de, sin la libertad para, carecería doblemente de significación.

Alude ampliamente al reconocimiento internacional de la libertad sindical y la define como la facultad de los trabajadores y empresarios de constituir, sin ninguna clase de autorización previa, organizaciones para la defensa de sus intereses y aspiraciones en el orden profesional, así como la de afiliarse con íntegra libertad de elección a las existentes, salvando, además, el derecho de no afiliarse a ninguna si tal fuese su deseo.

Señala como complemento de esta libertad la obligación por parte del sindicato de admitir a todos los trabajadores o empresarios que lo deseen y la de respetar a todos aquellos que no quieran sindicarse; todo ello basado en el respeto a la conciencia del trabajador.

Al tratar del problema de la unidad o pluralidad sindical, dice que hay que reconocer la posibilidad social y consiguientemente la legitimidad jurídica de que existen varios sindicatos.

La unicidad sindical es ineludible reconocerla jurídicamente cuando aparece en forma espontánea y puede lograrse sin apartarse de los principios de la libertad sindical, ya por natural extinción de una o varias organizaciones concurrentes, ya por el entendimiento directo y posterior fusión de las organizaciones en competencia. Presenta el ejemplo del sindicalismo americano en el que las asociaciones A. F. L. y C. I. O. se fusionaron dentro del área de la libertad sindical.

Resalta que es un problema de orientación obrera que debe ser resuelto libremente en el plano intersindical; no se trata de un objetivo para la actividad legislativa o administrativa del Estado.

Se ocupa del peligro del denominado totalitarismo sindical, que debe ser evitado por la actividad reglamentaria del Estado.

Deveali también ha denunciado la coacción sindical frente a la libertad sindical. En resumen; rechaza la suprema potestad del Estado y también la soberanía sindical, y propone la exigencia de *quorum* para muchos acuerdos de trascendencia profesional. Por eso afirma que para velar por la autonomía de los sindicatos el Estado puede y debe garantizar la autenticidad obrera de los mismos.

Se plantea seguidamente el problema de la huelga, ante el derecho que hoy debe ser considerada sólo como una actividad colectiva controlada por los Estados democráticos contemporáneos; al Estatuto legal de la misma corresponde, mejor que el título de Derecho a la huelga, el de Derecho de huelga que guarda muchas analogías con el Derecho de guerra.

Examina la naturaleza jurídica de las convenciones colectivas de trabajo y distingue entre convenciones de condiciones de trabajo y contratos de trabajo, ya que, como dice Duguit, contrato y carácter normativo colectivo son dos cosas que se excluyen.

Finalmente, al contemplar la proyección del sindicalismo en el

campo jurídico político rechaza la fórmula simplicísima: para la ordenación del trabajo, los sindicatos, y para la actuación política, los partidos. Dice que el sindicato, animado de nuevo sentido constructivo, incorporará al dinamismo del Estado esta nueva fuerza poderosa y joven que tanto puede contribuir al éxito futuro de la obra común.

No desconoce las dificultades para encontrar la fórmula de integración del Sindicato en el Estado y dice que hace falta una solidaridad comunitaria por encima de los intereses de grupo, y un sentido de responsabilidad colectiva.

Advierte cómo para evitar en lo político la existencia de un Estado dentro del Estado, y en lo económico una fuerza organizada que frene o aun sabotee el normal desenvolvimiento de la actividad productora, fracasaron las fórmulas italianas y rusas por falta de autenticidad e independencia de sus organismos sindicales básicos, por lo que los expertos del Derecho político contemporáneo deben buscar la fórmula que logre la articulación jurídico-política del sindicalismo y de los demás agrupamientos espontáneos que surjan en la realidad social, en una estructura del Estado más evolucionada que la actual.

Repetimos que se trata de un libro que se presta al estudio profundo y a la meditación reflexiva sobre tema de tan trascendental importancia como el del sindicalismo.

MIGUEL FAGOAGA

GAYLER, J. L.: *Industrial Law*. Londres, English Universities Press, 1955 (XXVI, 362 páginas).

Aunque la terminología de los anglosajones dista mucho de ser precisa, la expresión «Derecho industrial» suele ser equivalente a la española de «Derecho del Trabajo» entendida en toda su amplitud, esto es, comprendiendo no sólo la regulación del contrato de trabajo, sino el conjunto de cuestiones que sólo miradas desde el mismo pueden ser comprendidas en su integridad; en esta línea el *Industrial Law* de Gayler comprende la regulación del contrato de

trabajo (y la del aprendizaje) y, además, en capítulos sucesivos, el estudio de los Sindicatos y de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, de la formación profesional y de los servicios de empleo y de la Seguridad social (no sólo accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sino también los Seguros de vejez y supervivencia, paro forzoso y enfermedad).

El libro de Gayler forma parte y se incorpora a la colección de excelentes manuales ingleses anteriores (de los que son representativos los libros de Batt y Mansfield-Cooper), verdaderos prodigios de claridad y de concisión, sin mengua de la dignidad y prestancia científica en el tratamiento de los temas.

Por supuesto, la parte fundamental es la relativa al contrato de trabajo, que ocupa las 128 primeras páginas y que está casi íntegramente construída, como era forzoso, sobre la base de decisiones judiciales.

Esta parte se completa con las relativas a las *Factory Laws* que, como es sabido, regulan la seguridad e higiene en el trabajo y, en amplia medida los trabajos y jornadas de mujeres y menores, con la parte referente a salarios, en la que se estudian los directamente fijados por Organismos oficiales o paritarios y la regulación de las remuneraciones en especie contenidas en las *Truck Acts*.

La regulación de los salarios en general, como determinada a través de la contratación colectiva, está estudiada dentro del capítulo relativo a Sindicatos y a los pactos celebrados por los mismos con los empresarios y sus organizaciones para la regulación de las condiciones de trabajo. Dentro de esta parte es de gran interés desde el punto de vista doctrinal el capítulo que se dedica (páginas 170 a 187) al estudio del efecto obligatorio de los pactos colectivos. La tesis que a este respecto se defiende es doble:

En cuanto a la eficacia del pacto colectivo respecto de las partes, se combate la posición de Kahn-Freund de que los pactos no generan derechos que puedan ser ejercitados ante los tribunales, manteniéndose la tesis contraria. Los pactos son algo más que una promesa que descansa sobre el honor, y son una obligación que puede ser hecha efectiva judicialmente, aunque sea extrañísimo, en efecto, que sindi-

catos y asociaciones de empresarios acudan a los Tribunales para forzar al cumplimiento de lo pactado.

En cuanto a la eficacia del pacto colectivo respecto a los trabajadores cuyas condiciones de trabajo regulan, la tesis defendida es la de «incorporación por costumbre»; esto es, la costumbre industrial es la que determina que el contrato individual de trabajo esté regulado por lo colectivamente pactado; «en industrias en las que la contratación colectiva tiene lugar regularmente, no hay duda de que las condiciones de empleo pactadas colectivamente se incorporan no expresa, sino tácitamente a los contratos individuales de trabajo»; a esto es a lo que se llama *Incorporation by Usage*.

En cambio el estudio de la seguridad social es más bien somero; en cuanto a los accidentes de trabajo constata la realidad universal (en la que España no constituye una excepción) de la formidable masa de pleitos y, por consiguiente, de decisiones judiciales dictadas para precisar lo que deba entenderse por accidente.

M. ALONSO OLEA

JOHNSTONE (Rutherford T.): *Medicina del Trabajo e Higiene industrial*. Buenos Aires, 1956; 669 págs.

Antes de ser vertida al castellano por Delia Ingenieros, la obra llevaba como título *Occupational Medicine and Industrial Hygiene*. En el prólogo de la edición que recensamos, Luis Munist recalca nuestra ubicación actual en un mundo y ambiente industrial. El tecnicismo y la producción organizada van sustituyendo a los sistemas fabriles en la mayor parte de los países. Pero, indudablemente, con el aumento de la industrialización han surgido nuevos peligros para la salud de los encargados de realizar las tareas propias de la situación que progresivamente se impone con más fuerza. Se ofrece, congruentemente, una incesante variación que crea, a su vez, problemas inesperados que la medicina del trabajo debe resolver a la luz de su acervo científico. Nutriéndose en un amplio criterio social la medicina del trabajo ha superado las etapas del estudio de las intoxicaciones, cui-

dado de los accidentados, enfermedades profesionales, aspecto curativo o reparador, para convertirse en la medicina de la salud, de la vida toda del obrero, aspecto de seguridad o preventivo. Llegada a esta altura de su evolución, ha sobrepasado los límites de la planta industrial, ha abierto las puertas de la fábrica para extenderse a la vivienda y al hogar interesándose por sus hábitos, por sus dietas, por sus problemas psicológicos.

No trato de entrar en un examen detenido de la obra puesto que a ello se opone la extensión de la misma, en primer término, y mi falta de conocimientos médicos, en segundo lugar, que es en definitiva la orientación casi total de la obra de Johnstone, médico y no jurista aun cuando haya vivido suficientemente la práctica de la patología laboral. Por todo lo cual me limitaré a un simple examen de las materias expuestas y a resaltar, después, algunos conceptos médico legales más interesantes desde nuestro punto de vista. El libro consta de tres partes, divididas en capítulos, y cuyos títulos respectivos son: 1. Los médicos del porvenir; 2. La medicina industrial y la indemnización obrera; 3. Necesidad de la prueba científica en la controversia médico legal; 4. Funciones del médico industrial; 5. La enseñanza de la medicina industrial; 6. Introducción básica al diagnóstico de las enfermedades profesionales; 7. Procedimientos de laboratorio válidos para el diagnóstico de las enfermedades profesionales; 8. Los disolventes industriales; 9. Hidrocarburos alifáticos; 10. Hidrocarburos halogenados; 11. Hidrocarburos clorados; 12. Naftalenos y difenilos clorados; 13. Diversos compuestos alifáticos; 14. Halógenos y compuestos halogenados; 15. Hidrocarburos aromáticos; 16. Oxidos del nitrógeno; 17. D. D. T.; 18. Plomo; 19. Cadmio; 20. Glucinio; 21. Arsénico; 22. Manganeso, Magnesio, Fósforo, Antimonio y Zinc; 23. Mercurio, Cromo, Cobre y Aluminio; 24. Selenio, Telurio, Vanadio y Radio; 25. Fiebre de humos metálicos; 26. Los polvos; 27. Silicosis; 28. Antralsilicosis; 29. Asbestosis; 30. Polvos silicosos de acción patológica indeterminada; 31. Polvos inertes; 32. La tuberculosis y la neumonía en la industria; 33. Dermatitis; 34. La oxigenoterapia en la medicina industrial; 35. Productos sintéticos; 36. Procesos industriales especiales; 37. Hi-

giene industrial general; 38. Examen previo al empleo y programa de ubicación.

Como se deduce de lo expuesto, el examen de la problemática es poco menos que exhaustivo y al no entrar en el estudio de los supuestos científicos, en sentido estricto, me limitaré, repito, a la consideración, ligera y a título simplemente enunciativo, de conceptos tales como accidentes de trabajo, daños, incapacidades, la edad como factor modificativo de ciertas enfermedades, educación médica, enfermedades profesionales, exámenes previos y posteriores al empleo, situación del obrero, responsabilidad de la indemnización obrera, estimación de los riesgos, trabajo, etc.

Contrapone el autor el concepto de accidente y el de enfermedad profesional: aquél destaca, principalmente, el intervalo de tiempo que transcurre entre el daño alegado y la primera manifestación de incapacidad; por el contrario, la enfermedad profesional suele desarrollarse traídoramente y no se evidencia de inmediato. Es interesante el examen de los resultados del accidente ya que al poder ser influidos por factores inusitados es necesario dilucidar si son o no indemnizables. Son importantísimas, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, las medidas llamadas de adiestramiento, lo cual exige una enseñanza profesional. Caballo de batalla en toda esta materia es lo referente a la prueba científica en la controversia médico legal. A las dificultades ya connaturales de la prueba se añaden, en este campo particular de investigación, las resultantes de la dualidad de apreciación médica y jurídica de los hechos. Afirma Johnstone que si debe prevalecer la justicia en la administración de la indemnización obrera tendrá que establecerse un mecanismo de comprobación de los hechos, consistente en un programa de aceptación de la prueba científica. Como ha dicho un autor, se debe tender a la creación de una estructura, «noble como un caballo, sólida como un cerdo y fuerte como un toro».

El daño personal significa, solamente, un perjuicio físico. El objeto de la indemnización, en este punto, no es reembolsar por una pérdida financiera o por daños cometidos contra la reputación, posición social u otros aspectos sensibles del empleado. Se indemniza el daño cualquiera que sea su carácter y origen. Así, muchos Estados,

que no han incluido en sus registros las enfermedades profesionales, han aceptado, ocasionalmente, un caso como indemnizable sobre esta base. Claro que en toda esta materia no siempre puede obligarse al patrono a constituir un fondo de reserva suficiente como para asegurar todos los daños industriales, ni aun de aquellos que sea responsable. La reserva está relacionada con la política general del seguro y ya es sabido que una nota fundamental del mismo es la idea del riesgo. El cálculo podría hacerse, por ejemplo, a la vista de la estimación que fuera hecha del costo conjunto de la atención médica y la indemnización de las demandas interpuestas en un período dado. El informe médico tiene, igualmente, una extraordinaria importancia. Es necesario realizar, en orden a una mayor seguridad para la empresa, determinados exámenes médicos a los aspirantes, que comprendan en la mayor parte de los casos análisis hematológico y de orina, reacción de Wassermann, examen radioscópico del tórax, etc., y a los empleados, con cierta periodicidad. Particular atención debe ser prestada a los jóvenes trabajadores pues científicamente está demostrado que buen número de enfermedades les afecta directamente y con más intensidad que a las personas adultas (tal ocurre, por ejemplo, con los envenenamientos a base de trinitrotolueno). Examinemos, por último, la relación que existe entre el trabajador y la labor a realizar cuando concurre cierta incapacidad o cuando sin ocurrir la misma se tratan de armonizar las cualidades de aquéllos con el más idóneo de los trabajos. Para ello no hay sino seguir un principio general: hay que evaluar al obrero en cuanto a sus capacidades e incapacidades, y evaluar la tarea en cuanto a las demandas físicas que implica, así como en cuanto a las condiciones en que se realiza. Las reglas fundamentales que, a juicio del autor, permiten una integración correcta del binomio obrero-trabajo, son las siguientes: 1.^a Casi todas las personas incapacitadas tienen más capacidades que incapacidades. 2.^a Muy pocas tareas requieren una capacidad completa. 3.^a La ubicación adecuada implica destinar al obrero a un trabajo en base a su capacidad para llenar las demandas del mismo. De este modo desaparece la incapacidad como factor en el trabajo. 4.^a Es fundamental conocer la naturaleza de la incapacidad ya que cada incapacidad limita al individuo en posibilidades de labor, condicionés

de trabajo, riesgos para la salud y posibilidades de accidente. 5.^a Algunos obreros, los menos, pueden ser empleados solamente en labores especiales, en cuanto al lugar o en cuanto al tiempo.

En resumen: creemos que la obra representa un instrumento de gran valor para el estudioso de estas cuestiones y tiene el mérito, ya advertido por Luis Munist, de ser una obra de consulta en medicina del trabajo.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

PALERMO (Antonio): *Manuale di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale*. Vol. 1.^o: *Organizzazione Sociale*. Vol. 2.^o: *Organizzazione Aziendale*. Milán, 1957. 500 y 514 páginas.

Nos encontramos ante una obra realmente singular por su empeño y por su sistemática. Constituye el libro de Palermo algo más que un simple Manual, tal y como él lo enuncia. En realidad, se trata de una obra que si ciertamente no abunda en el manejo de una bibliografía jurídico-laboral, sobre todo por lo que respecta al Derecho comparado, no es menos verdad tampoco que el abordar todos cuantos problemas en ella se contienen le dan un valor y un relieve que exceden de los propios de un simple Manual.

El libro aparece dividido, conforme ya figura en el enunciado, en dos volúmenes. El primero trata todo lo relativo a la noción y fuentes del Derecho del trabajo, a la organización social de éste y a la organización sindical del mismo. El segundo, bajo el enunciado de «Organización empresarial», aborda los problemas que se contienen en las materias relativas a nociones generales, organización técnica y administrativa, disciplinaria y económica y a todo cuanto se refiere a las relaciones individuales de trabajo. Dos apéndices, que tratan, respectivamente, de las relaciones de trabajo en la agricultura y de las relaciones de empleo con instituciones públicas económicas, completan las materias contenidas en esta obra.

Palermo comienza analizando el fenómeno del trabajo humano, que trata de estudiar desde un prisma unitario, si bien teniendo en cuenta los distintos puntos de vista que en el mismo confluyen: el

fisiológico, el económico, el social, el moral, el político y el jurídico. Tras este análisis nos da una definición del Derecho del trabajo que no es propiamente una definición jurídica, pero que trata de comprender en una visión unitaria a aquél conceptuándolo como «el complejo de medios con los que es reconocida jurídicamente la persona trabajadora en su significado absoluto de persona humana». Para él esta definición permite recoger y unificar las tres grandes partes o direcciones, aparentemente heterogéneas, que, a su juicio, constituyen el Derecho del trabajo: el Derecho sindical, que tiene por objeto la regulación colectiva de las relaciones laborales; la disciplina de las relaciones individuales del contrato de trabajo, y el derecho de previsión y de asistencia social.

En la primera parte el libro aborda todas las cuestiones relativas al Derecho del trabajo en general, planteando los problemas de clases de trabajo, capacidad jurídica y limitaciones, sujetos del contrato, noción de categoría profesional, las fuentes del Derecho del trabajo especialmente referidas a los sujetos de producción, con un análisis muy concreto tanto de las leyes ordinarias como de las regulaciones colectivas, que sirven al autor para trazar un esquema muy completo de estas fuentes, referidas sobre todo al Derecho positivo italiano, y abordar, asimismo, la cuestión de la jerarquía de las mismas. Por último, dentro de esta primera parte, Palermo aborda la cuestión relativa al lugar que el Derecho del trabajo deba ocupar en el sistema general del Derecho, estudiando cuanto se refiere a esta rama jurídica como Derecho particular.

La parte segunda, bajo el enunciado de «Organización social del trabajo», comprende nociones generales acerca de la organización de la seguridad social, líneas directivas sobre el sistema legislativo de esta seguridad, problemas relativos a la organización administrativa y económica de estas cuestiones y análisis particular de las relaciones de seguridad social en sus diversos aspectos.

La parte tercera, dedicada a la organización sindical del trabajo, se inicia con el estudio del fenómeno asociativo y de la evolución del mismo a lo largo de la historia, para tratar, en sendos capítulos, con posterioridad, todas las cuestiones relativas a la organización de las asociaciones sindicales, las funciones de los Sindicatos y las relaciones

de las asociaciones sindicales entre sí y para con sus miembros. Se contienen aquí todos los problemas que afectan a la disciplina colectiva de las relaciones de trabajo, sujetos contratantes y personas obligadas en los convenios colectivos, proceso de formación, eficacia vinculante e interpretación de dichos convenios, eficacia comprensiva de los mismos medios complementarios de acción sindical, así como de resolución de los conflictos o controversias surgidos con carácter colectivo.

Al volumen segundo pertenecen la parte cuarta y los dos apéndices que dábamos como contenido del libro en general.

Dicha parte cuarta comprende, como ya hemos señalado con anterioridad, dos grandes enunciados que se refieren fundamentalmente a la pura organización empresarial con todos los problemas que ello lleva consigo y a las relaciones individuales de trabajo íntimamente ligadas al supuesto anterior. De esta forma el autor comienza en esta parte por analizar distintos supuestos de trabajos, como son el trabajo familiar, el trabajo cooperativo, el trabajo a domicilio, el trabajo doméstico, etc. Entra a continuación en el análisis del trabajo en la empresa y de los distintos problemas que este tipo de trabajo plantea, por ser, sin duda, el más importante y con referencia al cual se estructuran los distintos supuestos posteriores que en el libro son abordados bajo las denominaciones generales de organización técnica y administrativa, organización disciplinaria y organización económica, comprendiéndose en ellas las cuestiones referentes a categorías, horario, coordinación, seguridad social y problema de la retribución, incluido este último en la parte de organización económica. La materia enunciada como «relación individual de trabajo» comprende el análisis del contrato laboral, de su naturaleza y requisitos, de su objeto y constitución y de su existencia, señalando el desarrollo de dichas relaciones y la suspensión y extinción de las mismas, para concluir con un estudio acerca de la renunciabilidad o irrenunciabilidad de los derechos derivados del contrato y de la prescripción y decadencia de los mismos.

Finalmente, los apéndices, consagrados, según ya hemos dicho, a las relaciones de trabajo en la agricultura y las relaciones del empleo con instituciones públicas económicas, integran, el primero, un estudio sobre la empresa agrícola, disciplina colectiva de los contratos

RECENSIONES

agrarios y relaciones de trabajo subordinado en la empresa agrícola; y el segundo, un estudio de la evolución operada en la legislación sobre la materia de algunas de las instituciones características a los que sirve de enunciado al apéndice en cuestión.

La obra se completa con un triple índice: de autores, de textos legislativos y analítico, echándose muy de menos en el primero la presencia de autores españoles, que no aparecen mencionados ni una sola vez, lo cual demuestra un desconocimiento de la bibliografía laboral española, que cuenta hoy indudablemente con notables cultivadores y representantes de probada altura científica.

MANUEL ALONSO GARCÍA