

Recensiones

HOHMANN, Elmo Paul: *History of American Merchant Seamen*. Hamden, Conn., The Shoe String Press, 1956 (VIII + 125 págs.)

La traducción del título de este libro al español, habida cuenta de su contenido, podría ser la de *Historia de las relaciones de trabajo en la marina mercante norteamericana*; el libro recoge dos artículos publicados por el autor en la *Revista Internacional de Trabajo*; el primero de ellos (publicado en los números 2 y 3 del año 1938) abarca el período de tiempo comprendido entre los años 1790 a 1937; el segundo (publicado en el número 1, del año 1953) comienza donde el anterior concluía, esto es, en el año 1937, y se extiende hasta 1952. Ambos van precedidos de un capítulo inicial breve en donde se reflexiona con carácter general sobre el peculiarísimo carácter de las relaciones de trabajo en la marina mercante, desde las reglas del consulado de mar de Barcelona hasta la sustitución de los veleros por los buques a vapor; y van seguidos de una bibliografía seleccionada sobre el tema.

En sus grandes líneas la historia que se describe es la siguiente: las relaciones de trabajo en la marina mercante hasta bien entrado el siglo XIX eran casi las de una esclavitud o servidumbre contractual, caracterizadas como estaban por los rígidos y omnímodos poderes disciplinarios del capitán del buque; las condiciones de trabajo detestables, como podía esperarse en un trabajo que fué de esclavos mientras la esclavitud o sus formas mitigadas subsistieron.

Sólo a finales del siglo XIX se puede hablar del trabajo en la marina mercante como un trabajo libre, aunque subsistiendo las pésimas condiciones del mismo, los bajísimos salarios y, sobre todo, una especie de *truck system* que autorizaba al naviero a hacer retenciones

sobre los salarios del personal enrolado para atender a múltiples pagos; sobre la amplitud de estos poderes de retención júzguese si se dice que hasta se hacían deducciones con destino a las prostitutas del puerto.

Debido a la extremada movilidad de la mano de obra, y al sistema de contratación, que casi siempre lo era por viaje determinado, las dificultades de sindicación fueron muy notables, contribuyendo sobremanera a dificultarlas los agudísimos vaivenes económicos de la marina mercante en los Estados Unidos, con sus alternativas de fases de intensa actividad y gran volumen de negocios con períodos de depresión y fortísima reducción en los tonelajes. Quizá las cifras de sindicados sean las más representativas al respecto: la «International Seafarers Union», sindicato dominante hasta las conmociones de 1933-36, tenía unos 19.000 miembros en 1915, pasó a tener 115.000 en 1920, no contando, tres años después, en 1923, sino con 35.000 afiliados.

En general los períodos de sindicación más intensa fueron los dos de las guerras mundiales (1914-18 y 1939-45) y los años inmediatamente siguientes. Esto, no obstante la legislación del *New Deal*, estableció también en la marina mercante un firme sistema de sindicatos y de regulación de las condiciones de trabajo a través de pactos colectivos, tras un período, comprendido entre 1932 y 1938 de violentos movimientos de huelga. Hoy el sistema de contratación colectiva está firmemente establecido, y quizá haya sido la marina mercante la actividad en que las condiciones de trabajo se han mejorado y lo salarios se han incrementado más en el menor período de tiempo.

Por lo demás los dos trabajos comprendidos en este libro están llenos de detalles extraordinariamente interesantes sobre la regulación concreta de las relaciones de trabajo, puesto que se reflexiona sobre el contenido de la regulación legal y el de los pactos colectivos en cada época; se dedican partes muy amplias al estudio del sistema de contratación del trabajo, reputándose como la mayor conquista del Sindicato el haber conseguido instituirse en agencia exclusiva de colocación del personal enrolado, lo que reprimió la discriminación en cuanto al empleo y permite una adecuada y proporcional distribu-

ción del trabajo (cosa importantísima en uno tan irregular, según se ha dicho, como lo es el del marinero) entre el personal disponible.

Recomendamos la lectura de este libro como uno de los más completos sobre la materia que constituye su objeto, en la que no abunda la bibliografía especializada.

MANUEL ALONSO OLEA

MARCANTONIO, Amleto: *Appunti di Diritto del Lavoro*. Milán, 1958; 424 págs.

Dos partes, diferenciadas en su sistemática, comprende este libro: concerniente a la relación individual de trabajo, la primera; relativa a la relación colectiva laboral, la segunda. Se estudian en aquélla el concepto y las fuentes del Derecho del Trabajo, los sujetos, la constitución y duración, los efectos (prestación, lugar y tiempo de ésta, retribución), y la extinción (por voluntad de los sujetos contratantes o por causas independientes de esa voluntad) de las relaciones individuales de trabajo. Se analizan en la parte segunda —bajo el subtítulo de «Elementos de derecho sindical»— la categoría profesional, las asociaciones profesionales (su organización y las manifestaciones de su personalidad), el contrato colectivo de trabajo (con eficacia obligatoria general y como contrato de derecho común) y los productores (comprendiendo en esta rúbrica el *status* profesional y otras figuras conexas con el *status*).

El Derecho del Trabajo es para Marcantonio aquel complejo de normas que disciplinan las relaciones individuales del trabajo subordinado, entendiendo como figura esencial de esas relaciones el contrato de trabajo *subordinado*, que es aquel en base al cual una de las partes (el trabajador) se obliga *en relación de subordinación* y mediante una contraprestación (retribución) a poner su actividad laboral a disposición de la otra parte (empresario o dador de trabajo), que asume el riesgo. Por el contrario, en el contrato de trabajo *autónomo*, el trabajador se obliga, sin vínculo de subordinación, mediante contraprestación y a propio riesgo, a conferir a la otra parte el

resultado de su actividad. La subordinación, que es para el autor elemento fundamental del Derecho del Trabajo —en cuanto lo es de la relación laboral por aquél disciplinada— aparece como una consecuencia necesaria de la organización de la empresa y debe estar referida exclusivamente a la prestación del trabajo, adquiriendo, por tanto, un marcado carácter técnico.

Como fuentes del Derecho laboral hay que estimar la ley en sus diversos aspectos (constitucional, formal, ordinaria, material), el contrato colectivo de trabajo, de naturaleza normativa y los usos en su doble manifestación de costumbre como tal y de hechos propios de una determinada empresa.

Sujetos del contrato individual son el empresario y el trabajador. Aquél, definido según el Código civil italiano, como «el que ejerce profesionalmente una actividad económica organizada al fin de la producción o del cambio de bienes o servicios», apareciendo la profesionalidad como elemento característico de la condición de empresario en cuanto significa que el ejercicio de la industria debe ser, por parte del empresario, estable y continuado, es decir, habitual. Este —el trabajador—, el otro sujeto de la relación, entra en la organización y ordenación general de la empresa —«ruolo»— ocupando un puesto o posición determinados —«qualifica»—.

En el capítulo dedicado al estudio de la constitución y duración del contrato de trabajo se contiene un análisis de los supuestos previos y de los elementos necesarios del contrato; en el referente a los efectos se comprenden los derechos y obligaciones de los sujetos, poder disciplinario, lugar y tiempo de la prestación y retribución con sus diversos problemas y en sus diversas formas; por último, la extinción incluye los casos dependientes de la voluntad de los sujetos y los independientes de la misma (muerte de uno de los contratantes y fuerza mayor).

La segunda parte de este libro comienza con un estudio de la categoría profesional como figura previa y punto de partida de la constitución de las asociaciones profesionales en cuanto que dicha figura supone la referencia a unos intereses comunes en una actividad similar con fines económicos dentro de un determinado ciclo o proceso productivo. La naturaleza de la categoría profesional es de

índole colectiva y público el sentido de los intereses en la misma incluidos.

Fenómeno muy ligado al de la categoría profesional, pero netamente diferenciado, por otra parte, del mismo, es el de las asociaciones sindicales, bajo cuyo enunciado son considerados por Marcantonio los numerosos puntos que pueden ser objeto de tratamiento en este respecto: sistemas de unidad o pluralismo sindical, intereses de los sindicatos, personalidad jurídica del Sindicato, grados y autonomía sindicales, ordenación de estas entidades y manifestaciones de su personalidad.

El contrato colectivo que el autor señala «con eficacia obligatoria para todos los pertenecientes a la categoría», tiene, a su juicio y en base al art. 39 de la Constitución, naturaleza de derecho público, siendo sujetos del mismo los Sindicatos registrados y a los que se haya reconocido personalidad jurídica, y constituyendo su objeto las relaciones de trabajo subordinado que puedan establecerse entre los individuos pertenecientes a las categorías profesionales sindicalmente representadas, a las cuales el contrato se refiere. El contenido, la causa, la forma, depósito y publicación, eficacia respecto de otras normas jurídicas (su puesto en el cuadro general de las fuentes del Derecho laboral), en relación con la categoría profesional, y por lo que toca a los contratos individuales, al espacio y al tiempo, así como lo relativo al problema de la invalidez, son otros tantos temas abordados en el capítulo sobre contrato colectivo.

El último capítulo del libro está encuadrado, según dijimos, bajo el rótulo de «los productores». Lugar fundamental y tratamiento destacado ocupan en el mismo lo relativo al «status profesional», que puede definirse como «el modo de ser de la personalidad jurídica determinado por la relación entre el sujeto de derecho y la categoría profesional como colectividad necesaria». El *status* se adquiere mediante encuadramiento automático, si bien hay que salvar las condiciones especiales que concurren en determinadas situaciones de carácter específico, derivadas de la ocasionalidad del trabajo, del servicio militar, enfermedad, accidente, período de prueba, huelga, etc. Los requisitos subjetivos del *status* son la capacidad profesional y la voluntad, bien entendido que su valor hay que medirlo en función

de la condición de situación de hecho que el *status* encierra. Pérdida del mismo, determinación y criterios determinantes, derecho a su reconocimiento, así como figuras subjetivas conexas con el *status* profesional (las de socio y dirigente del Sindicato) completan la materia de estos «Apuntes», que constituyen un buen curso de Derecho laboral y Derecho sindical, pedagógicamente bien conseguido, aunque sin pretensiones doctrinales, lo cual explica la ausencia de referencias de este tipo en el texto y la inclusión, al final del mismo, de una sumaria bibliografía de obras italianas, casi en su totalidad generales.

MANUEL ALONSO GARCÍA

PIRES CARDOSO, J.: *Questões corporativas. Doutrina e factos*. Lisboa, 1958, 259 páginas.

Constituye esta obra el volumen II de la Colección de Estudios Corporativos, iniciada en 1954, y de la cual es director el profesor lusitano Pires Cardoso. Consta de siete partes y de un apéndice.

La primera lleva por rúbrica general «actualidad de la concepción corporativa». Pone de relieve el autor los orígenes profundísimos del neocorporativismo. Radican éstos en la propia condición humana y en la específica naturaleza del complejo social. La idea corporativa, ciertamente, ha sido objeto de un Renacimiento, hasta el punto de que el siglo XX ha sido calificado por algún autor como el siglo del corporativismo. Se hace un análisis de las manifestaciones del mismo, en tiempos modernos, en los países que principalmente adoptaron el régimen, o al menos, alguno de los rasgos típicos de su organización general. En este orden de consideraciones merecen mención aparte Italia y Portugal. Las conclusiones de esta primera parte en torno al fenómeno corporativo son altamente optimistas.

Se titula la segunda parte «El corporativismo y los sistemas de organización social». Se pasa revista a diversos movimientos de matiz político económico. Así, el liberalismo y el neoliberalismo en el plano económico: el socialismo y el neosocialismo en el mismo ámbito.

promesas de uno y otro sistema, y la promesa corporativa, abogando, en definitiva, por la creación de un Estado ético-interventor.

Es la tercera parte un estudio del corporativismo en el plano social. Es una panacea, el fenómeno corporativo, en orden a la resolución de los conflictos entre capital y trabajo, regulando de un modo nuevo, más eficaz, situaciones tales como el régimen de participación del trabajador en los lucros de la empresa (beneficios) y estudiando finalmente la relación entre el corporativismo y la previsión. Uno y otro, dice el autor, no son conceptos que estén necesariamente ligados. Puede concebirse, por ejemplo, un sistema de previsión de base socialista. Lo que no puede concebirse es el supuesto contrario. El corporativismo, necesariamente, implica la previsión.

La cuarta parte se dedica al estudio del corporativismo en el plano económico. Se plantean problemas tales como el del equilibrio entre la producción y el consumo, las interrelaciones del Estado, Corporación y la Empresa, etc.

En la quinta parte el corporativismo se estudia en el plano político. Aun cuando no prejuzgo, ni juzgo, sobre la obra, en esta parte siempre es más peligroso escribir, en aras de la objetividad, sobre situaciones políticas vigentes, como es el caso de Portugal en los momentos presentes. Se parte del dilema orden-libertad en la concepción corporativa. Políticamente, se dice, el neocorporativismo constituye una forma de reacción contra la crisis de orden y autoridad revelada por el Estado demoliberal, crisis congénita, no accidental, pues procede de la propia filosofía política de aquél. Se trata de la democracia, a la vista del corporativismo, plenamente compatible con él. No olvidemos, al borde de la obra de Pires, que en general la democracia es un común denominador de los regímenes políticos de nuestros días, bajo unas u otras formas externas de organización y que no hay que confundir, según ha puesto de manifiesto el profesor Ollero, la idea básica con la organizatoria, y menos aún con la reglamentaria. Con el estudio de las formas de corporativismo y con la afirmación de autonomía para el portugués termina esta quinta parte.

Las instituciones corporativas y su estructura es el título de la parte sexta de la obra de Pires Cardoso. Estudia el Consejo Corpo-

RECENSIONES

rativo, la Cámara del mismo nombre (en cuanto órgano constitucional y en cuanto organismo corporativo supremo), la Corporación, presente y futuras, como posibles, concluyendo con una referencia a las primeras corporaciones.

La séptima parte se titula «Para una conciencia corporativa», y como la rúbrica indica, es fundamentalmente una declaración dogmática de propósitos y de principios, predominando aquéllos sobre éstos. La idea corporativa, se afirma, debe ser debidamente difundida; tal vez fuera conveniente hacerla objeto de una cultura especial. Se deben afectar becas de estudio para estos fines.

El apéndice contiene ciertos informes sobre leyes en materias corporativas.

La obra es interesante para conocer el fenómeno corporativista portugués, pasado y presente, e incluso en orden a la determinación de las posibilidades de desarrollo futuro. Se confía en la nueva generación y se estima su generoso impulso. El día 30 de junio de 1958, reunidas las Comisiones provinciales de la Unión Nacional bajo la presidencia del doctor Oliveira Salazar, éste manifestó la utilidad del sistema corporativo, señalando la imposibilidad de que existan libertades ilimitadas y haciendo votos por un Gobierno fuerte y una nación unida. Estas palabras del Presidente del Consejo portugués pueden corroborar la actualidad del sistema corporativo, y de ahí el interés de la obra del profesor Pires Cardoso.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

SEIDMAN, Joel; LONDON, Jack; KASH, Bernard, y TAGLIACCOZZO, Daisy L.: *The Worker Views his Union*. The University of Chicago Press. Chicago, Ill., 1958 (XI + 300 págs.).

El tema sustancial de la investigación cuyos resultados se recogen en este libro es el de tratar de precisar cuáles son los sentimientos del trabajador respecto del Sindicato en que se halla encuadrado; si cree que éste, efectivamente, ha contribuído —y en qué medida y de qué manera— a aumentar sus retribuciones; si opina que

la existencia del sindicato ha disminuído y limitado realmente los poderes autocráticos del empresario y de los mandos de fábrica que traen de aquél su autoridad; si entiende que el Sindicato es una institución democráticamente regida y en la que la voz y la opinión de los sindicatos es importante en cuanto determinante de su decisión, o si es, más bien, una institución autocrática en la que los jefes sindicales deciden por sí cuál es la línea de conducta a seguir; en qué medida los jefes sindicales son realmente elegidos por y responsables ante los sindicatos; si la fidelidad o el buen concepto que del Sindicato se tenga es o no compatible con los mismos sentimientos respecto de la empresa; si todos los medios de acción sindical, los pacíficos y los no pacíficos, merecen la misma medida de aceptación entre los sindicatos, etc. Para ello los investigadores eligieron seis sindicatos locales (ninguno de ellos independiente, sino afiliados a grandes sindicatos nacionales) de distintas actividades que estimaron representativas: industria básica del acero, industria metalúrgica de transformación, industria textil de géneros de punto, minería de carbón, fontaneros (éstos como constituyentes de un sindicato de trabajadores muy especializados) y empleados de una compañía telefónica (para completar el cuadro con un conjunto de trabajadores no manuales). Elegidas muestras de sindicatos, fueron examinados personalmente con largos cuestionarios y recogidas sus opiniones.

El libro tiene dos partes:

En la primera de ellas se examina cada Sindicato local y las respuestas dadas por sus miembros. Es, con mucho, la parte más interesante y atractiva.

En la segunda se hacen consideraciones tendentes a generalizar los resultados del estudio. Esta segunda parte, sobre ser bastante menos atrayente, es mucho más discutible; teniendo en cuenta, por lo demás, que en ella no se parte tan sólo de los datos obtenidos en la investigación, sino de concepciones generales de muy dudosa validez, que en ocasiones parecen verdaderos prejuicios —muy generalizados por lo demás entre los autores norteamericanos—; por ejemplo: cuando se reflexiona en bloque sobre ideologías dominantes entre los trabajadores norteamericanos comparada con la de los europeos.

Naturalmente, no se puede pretender en esta breve reseña ni siquiera resumir las opiniones de los sindicatos sobre su Sindicato; baste, por tanto, decir, porque ello es importante, que una abrumadora mayoría de los sindicatos opina no ya que el Sindicato es una institución útil, sino una institución absolutamente necesaria; y no tanto por lo que el Sindicato haya hecho en materia de salarios, sino, sobre todo, por las limitaciones puestas a los poderes de los capataces y mandos intermedios; para muchos sindicatos la desaparición del Sindicato es inconcebible y se compara con la vuelta a un régimen de cuasi-esclavitud.

En el apéndice se expone el procedimiento seguido en la investigación y se transcriben dos de los cuestionarios utilizados; por ellos se ve la profundidad de la investigación. Cada una de las entrevistas con cada uno de los interrogados tuvo una duración de una y media a tres horas.

Este libro puede leerse como lo más completo y moderno que la bibliografía ofrece sobre el tema objeto de examen.

M. ALONSO OLEA

VOULET, Jacques: *La rupture du contrat de travail*. París, Delmas, 1957.

La obra de Voulet va encaminada directamente a salvar las diferencias que entre trabajadores y empresarios puedan plantearse a continuación de la ruptura del contrato de trabajo, a iniciativa de una de las partes. Es, por tanto, un instrumento de tipo práctico, no una obra doctrinal ni, por ende, desde este punto de vista, de consulta. Es uno de estos libros que pueden servir más a las partes interesadas en la relación, profanas generalmente en materias jurídicas, que a los especialistas en la disciplina si bien, en contrapartida, éstos pueden encontrar en él un cómodo procedimiento de ordenar sus especulaciones, un reflejo sintético y maravillosamente sistemático de los problemas que por otros cauces, desde luego, deban

plantarse. Hecha esta observación, absolutamente imprescindible, paso a ocuparme de la estructura de la obra.

No aparece paginada. Se compone de varias partes, correspondiendo cada una a las letras del alfabeto, del modo siguiente: A) Nociones generales en la que se define el contrato de trabajo, se señalan sus características y elementos configuradores, se lleva a cabo la distinción entre los contratos a duración determinada e indeterminada y se hace una referencia a las fuentes de las obligaciones, de las partes en el contrato de trabajo, que surgen fuera de dicho contrato; B) Estudio del llamado período de ensayo, con especial consideración de su prueba, forma, duración y ruptura; C) Ruptura de los contratos a duración determinada; D) Ruptura de los contratos a duración indeterminada; E) Falta grave del asalariado, traduciendo grave por «lourde», pues según Voulet, «faute grave et faute lourde doivent être considérées comme des expressions synonymes», considerando como tales —determinación que se hace siguiendo, casi en exclusiva, los cauces jurisprudenciales— el robo cometido en perjuicio del empresario o de los compañeros de trabajo, la desobediencia, la actitud de rebelión, injurias, negligencias, participación en actos de concurrencia desleal, abandono de trabajo, ausencias, interrupciones del trabajo, etc.; F) Preaviso o plazo para el despido, estudio que se hace siguiendo el plan siguiente: punto de partida del preaviso, plazo del mismo, obligaciones de las partes durante la duración de él, indemnización de preaviso y excepciones; G) Indemnización compensadora de vacaciones pagadas (congés payés), estudiando el derecho a ella, sus caracteres y la afiliación a una caja correspondiente de vacaciones pagadas; H) Se plantea el estudio de la indemnización por despido; I) Daños y perjuicios por ruptura abusiva, pero no sólo por parte del empresario, sino también por parte del trabajador, como sería el caso de abandonar el trabajo, no por encontrar una plaza mejor retribuida, con ánimo exclusivo de perjudicar al empresario sin tratar de conseguir algún fin legítimo; J) «Reçu pour solde de tout compte», de difícil traducción, al menos respetando su literalidad, que se refiere a la obligación que tiene todo obrero, si bien la naturaleza de dicha obligación no ha sido bien determinada, por lo cual tal vez resulte inexacto utilizar esta deno-

RECENSIONES

minación, de firmar un recibo al empresario, cuando recibe de éste todo aquello que le es debido, liquidando definitivamente las cuentas que entre ambos mediaban; K) Certificado de trabajo, obligación recíproca del empresario hacia el trabajador; L) Cláusulas de no concurrencia; M) Restitución de locales cuando el empresario hubiera facilitado para el trabajo alguno de éstos a sus empleados; N) Delegados del personal y miembros de los Comités de empresa; O) Regímenes especiales. Se refiere a los porteros de casas-habitación, periodistas profesionales, mutilados y pensionados de guerra, trabajos en los territorios de ultramar, explotaciones mineras, etc.; P) Suspensión del contrato de trabajo, siendo causas de la misma, en determinadas condiciones, la fuerza mayor, la enfermedad del trabajador, el embarazo, el paro, sanciones impuestas por el empresario («mise a pied»), el servicio militar, el ejercicio de funciones públicas y la huelga. A éstas, por su importancia, se las dedica todo un apartado; Q) Las huelgas, donde se la define, se estudian sus efectos y se hace una consideración especial de los *lock-out*; R) Competencia de las diversas jurisdicciones; S) Procedimiento a seguir ante el Consejo de «prud'hommes»; T) Los Consejos de disciplina; U) Bibliografía sumaria.

Acompañan a cada uno de estos apartados literales, subdivididos a su vez en varios números, abundantes referencias jurisprudenciales y alguna que otra bibliográfica. En conjunto, el trabajo de Voulet, que excede en algunos puntos de la ruptura propiamente dicha, no debe faltar en ninguna biblioteca especializada ni debe ser olvidado por quien haga armas frente a esta materia, repito, maravillosamente tratada por este autor. Un breve índice alfabético ayuda a la utilización de tan preciosísimo instrumento de trabajo.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

TAYLOR, Albion Guilford: *Labor and the Supreme Court* (editada por el autor), Ann Arbor, Michigan, 1957 (VIII + 178 págs.).

Por *Labor*, en el sentido en que en este libro es utilizada la expresión, hay que entender relaciones colectivas de trabajo; las sentencias del Tribunal Supremo de los Estados Unidos que se analizan y comentan son, por lo tanto, todas ellas referentes no a conflictos individuales derivados del contrato de trabajo, sino a conflictos colectivos.

Concretamente las decisiones examinadas se refieren a los siguientes temas: pactos colectivos de condiciones de trabajo, derecho de huelga, *boycotts* primarios y secundarios, publicidad de los conflictos, prácticas restrictivas de la producción, aplicación a los sindicatos de la legislación *antitrust*, utilización en los conflictos colectivos de los interdictos judiciales, arbitraje obligatorio y ocupación de factorías industriales por el Gobierno como modo de resolver conflictos, prácticas discriminatorias en la obtención y conservación de empleo, declaración sindical de no afiliación al partido comunista y conflictos de leyes y de jurisdicciones entre el Estado Federal y los Estados federados en materia de relaciones industriales.

En una buena parte el libro recoge decisiones relativamente ya analizadas en otros libros, concretamente en el de Gregory y en mi «Configuración de los Sindicatos Norteamericanos».

Pero hay, en cambio, decisiones más recientes y en ellas reside principalmente el interés; es a destacar muy especialmente el ruidoso caso *Youngstown Steel and Tube Co., et al., versus Charles Sawyer*, 343 U. S. 579 (1952) en que el Tribunal Supremo decidió sobre la incautación por el Gobierno Federal de toda la industria del acero, como medio de evitar un paro generalizado e inminente en la misma; el Tribunal Supremo decidió, en votación de seis a tres, que la acción del Presidente Truman era ilegal al no estar autorizada expresamente por ninguna ley ni caber dentro de sus poderes constitucionales generales como jefe del ejecutivo y comandante en jefe de las fuerzas

armadas; aunque los tres magistrados disidentes del fallo de la mayoría redactaron un voto particular defendiendo vigorosamente la legalidad de la acción presidencial.

Decisiones también de gran novedad son las dictadas por el Tribunal Supremo en relación con la obligación, impuestas por la ley Taft-Hartley, a los Jefes Sindicales de declarar, bajo juramento, su no pertenencia al Partido comunista y «no creer, ni ser miembro ni soportar ninguna organización que crea o enseñe la derrocamiento del Gobierno de los Estados Unidos por la fuerza o por cualquier medio ilegal o inconstitucional»; asimismo son muy recientes (años 1954 y 1955) las decisiones sobre los conflictos de jurisdicción entre los jueces federales y los jueces de estado federado en materia de relaciones de trabajo.

Por supuesto, estos casos recientes se dibujan sobre el panorama de fondo de las decisiones judiciales que ilustran la historia sindical e industrial de los Estados Unidos desde mediados del siglo XIX, y sobre las modificaciones introducidas en el *Common Law*, tal y como éste era interpretado por el Tribunal Supremo, tanto por las leyes federales (singularmente las leyes Sherman, Clayton, Norris-La Guardia, Wagner y Taft-Hartley) como por las muy numerosas de los Estados federados, que si bien siguen la línea general de las leyes federales en ocasiones son más avanzadas y en ocasiones más conservadoras que aquéllas.

Resulta de sumo interés, y presta una gran animación al libro, el hecho de que se analicen no sólo las opiniones mayoritarias, sino también los votos particulares emitidos por los Magistrados disidentes de la mayoría; pueden analizarse así (dándose como se da el caso de ser rarísimas las decisiones unánimes) distintas posiciones, que en la mayoría de los casos no son posiciones jurídicas en sentido estricto, sino enfoques de equidad o de sentido común de relaciones sociales, y puede también observarse como una opinión minoritaria, mantenida con reiteración y constancia por unos Magistrados, pasa al cabo del tiempo a ser la opinión de la mayoría al producirse un cambio en la composición personal del Tribunal Supremo.

El libro de Taylor, aunque ni mucho menos creemos que pueda

RECENSIONES

estar dirigido al gran público —es en realidad un libro de y para especialistas— por la clara presentación de los casos y el análisis objetivo que de los mismos se hace, resulta de un gran interés; su estilo es ameno, y al aparecer muchas de las decisiones transcritas amplia y literalmente, permite formarse una idea cabal y directa de su sentido y alcance.

MANUEL ALONSO OLEA

