

Recensiones

ALONSO GARCÍA: *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo*. Bosch. Barcelona, 1958; 189 págs.

Un tema sugestivo y difícil, como reconoce el autor, es el de la autonomía de la voluntad individual, que marca el protagonismo de la persona humana en la vida del Derecho, y que, además, adquiere una importancia especial en la materia laboral dada la actualidad y trascendencia que en ella presenta.

La tarea de la investigación histórico-jurídica del tema, a través de las diversas instituciones que la evolución jurídico-laboral ha ido presentando, está prácticamente agotada tras la valiosa aportación del profesor Bayón; faltaba un estudio concreto de la realidad positiva actual, y a llenar ese vacío, limitándose *a priori* al contrato de trabajo en su regulación positiva, viene felizmente el presente estudio del profesor Alonso García, que ha llenado óptimamente ese hueco de nuestra bibliografía laboralista.

Parte de una consideración del problema en la Teoría general del Derecho, dedicándose los dos primeros capítulos al estudio de lo que que sea la autonomía de la voluntad y sus limitaciones: partiendo de una concepción personalista concibe la libertad como un valor inmanente de la persona humana; estudia el concepto de autonomía, íntimamente ligado al de norma y configurado como poder de autonomía privada, o sea el poder de autonormación del individuo respecto a su propia esfera jurídica. Esta autonomía puede ser fuente de Derecho, pero, y fundamentalmente, es una institución creadora de relaciones jurídicas, vinculando preceptivamente a las partes ya sea en la constitución, modificación o extinción de relaciones (poder de creación), ya sea en la regulación del contenido de esas relaciones (poder de reglamentación). El valor de tal autonomía debe establecerse

de acuerdo con el resto de las instituciones que juegan en la producción de relaciones en el Ordenamiento, siendo la misma Ley la que le reconoce tal valor. Al lado de ella la heteromía, derivada del principio de autoridad, constituye un régimen determinante y sustantivo. La teoría general del Derecho presenta tres limitaciones a la autonomía de la voluntad: la imperativa, las buenas costumbres y el orden público que examina con detención.

Las restricciones que el Derecho del Trabajo específicamente supone respecto a la autonomía privada, son objeto de estudio en el capítulo III. Si el Derecho del Trabajo actual nace como reacción al exceso de autonomía —que había supuesto el liberalismo— no tiene nada de extrañar que el incipiente intervencionismo que da origen a las primeras normas laborales tenga como consecuencia una limitación de autonomía. Por ello el paso del liberalismo al intervencionismo —observable a través de diversos factores (ideológicos, políticos, económicos, sociales, jurídicos, morales)— tiene una honda significación respecto a las relaciones laborales que eran las que más gravemente habían sufrido las consecuencias del liberalismo. El intervencionismo viene a salvar, precisamente, la libertad que el formalismo del concepto liberal había condenado a la desaparición, ya que la desigualdad real de las partes hacía someter la parte más débil al más fuerte, que era el empresario. La intervención del Derecho tiende a provocar una verdadera igualdad, a través de un trato desigual a los desiguales, garantizando así la verdadera autonomía, lo que se realiza por medio de restricciones, unas a través de las limitaciones generales del Derecho común y otras mediante el establecimiento de condiciones en el contrato general con el carácter de mínimas. Además, el contrato de trabajo, dada la enorme trascendencia de su regulación, no interesa sólo a las partes, sino que el Estado y la misma sociedad tenían que ver fundamentalmente con ella dada la trascendencia social que presenta (principio del interés social). En el Derecho del trabajo, por último, los grupos sociales suponen, respecto a los individuos, sistemas de heteronomía, y así la intervención sindical mediante la implantación de pactos colectivos de condiciones de trabajo origina una nueva limitación a la voluntad individual.

En el capítulo IV examina el profesor Alonso García concretamente las limitaciones que en el contrato de trabajo se establecen a la autonomía de la voluntad. El examen del juego de la autonomía privada supone el estudio no sólo del poder de creación de relaciones contractuales laborales, que sólo tiene los límites que la propia caracterización del contrato señala, sino también precisar el poder respecto al contenido, en el que la esfera de poder de la autonomía es muy reducida, ya que la heteronomía interviene considerablemente; de este modo el contenido se encuentra predeterminado de antemano. Respecto a los efectos cabe decir que directamente la autonomía no tiene ningún juego, siquiera tenga una cierta influencia mínima y siempre indirecta. Un estudio de las manifestaciones que el ordenamiento positivo presenta es realizado a continuación: parte de la libertad de forma, para examinar amplia y precisamente el contenido del art. 9.º de la ley de Contrato de trabajo, trascendental a este respecto que regula el poder que la voluntad de las partes tiene respecto al contenido del contrato; poder sumamente limitado ya que sólo juega a falta de norma o en cuanto suponga mejora para el trabajador (y en este supuesto no siempre). Por ello cabe decir que en nuestro ordenamiento, positivo el principio esencial es el de heteronomía, recogido en el Fuero del Trabajo (III, 4) y desarrollado en la ley de Reglamentaciones que aunque habla de «condiciones mínimas» la práctica posterior, y fundamentalmente la política de salarios contenida en los Decretos de 1944, 1948 y 1953, limitan extraordinariamente las modificaciones a ese mínimo. Aunque a partir de 1956 se establece una libertad más amplia respecto a los salarios, la reciente implantación de los pactos colectivos viene a suponer una nueva afirmación del principio heteronómico, aunque pueda suponer una mayor autonomía social. El principio pro operario y su consecuencia, el de condición más beneficiosa suponen, según los casos, situaciones de autonomía o heteronomía, mientras que el principio de irrenunciabilidad de los derechos es una clara limitación de la autonomía.

El autor dedica el último capítulo a examinar lo que de autonomía y heteronomía hay en nuestro contrato de trabajo realizándolo a través de la consideración concreta de los diversos tipos de contrato de trabajo (común, de aprendizaje, a domicilio, de menores, de

RECENSIONES

mujeres, Marina mercante) a los que examina a través de cuatro puntos (sujetos, objeto, forma y contenido, no estudiando los efectos siempre regulados heteronómicamente) y teniendo en cuenta las razones fundamentales laborales y el origen de la limitación. Un estudio exhaustivo de nuestra regulación positiva lleva a feliz término esta difícil tarea que finaliza con unas conclusiones en las que expone sintéticamente el aporte sustantivo que la obra supone.

Dada la trascendencia del tema, y dada la calidad y rigor científico con que el estudio ha sido realizado, no dudamos que la lectura de este libro, aparte de ser una preciosa fuente de información para el práctico del Derecho, supondrá un considerable valor formativo para todo el estudioso del Derecho, no sólo para los que se especializan en temas laborales, sino para todo el que quiera tener una visión clara de los problemas que hay y un futuro próximo plantea la realidad jurídica.

MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO

BOGLIANO (Palmero B.): *La estabilidad en el contrato de trabajo*. Ed. Abeledo-Perrot. Buenos Aires, 1957; 295 págs.

La literatura jurídico-laboral argentina ha quedado enriquecida por el estudio monográfico realizado por este autor en torno al despido, la estabilidad e inestabilidad del trabajador en su puesto de trabajo. Forzosamente no se puede abordar el tema sin plantearnos el grave problema de el despido injustificado, el despido propiamente dicho, al menos en sentido restringido, el que nos da la tónica de la convivencia y el grado de relaciones humanas existente entre empresario y trabajadores.

Frente a la estabilidad del empleo se alza el despido libre, y en principio puede decirse que la exageración del concepto estabilidad del empleo nos llevaría al establecimiento de la propiedad del empleo, a la completa identificación de la relación laboral con la que mantiene el funcionario público con la Administración, posición ésta que manifiestamente puede decirse carece de defensores a pesar del

RECENSIONES

número tan importante y crecido de escritores que se han ocupado del tema de la estabilidad en el empleo.

Se quiere hacer radicar el progreso y la productividad con la coexistencia del principio de la libertad de despido sin olvidar que países como los Estados Unidos, en donde existe esta libertad, va acompañada de la existencia de amplio y desarrollado seguro de paro y la posibilidad de encontrar fácil ocupación, acortándose notablemente el período de desempleo, sin exigir, por otra parte, al parado por despido injustificado, el que tenga que comenzar un readiestramiento profesional en su nuevo empleo.

Bogliano se declara partidario de la estabilidad en el contrato de trabajo por las ventajas sociales y económicas que de la misma derivan y emprenden con ello un minucioso y ponderado examen de la legislación argentina que en principio puede decirse sobre la misma, por sus leyes, 12.637, que regula el trabajo del personal empleado en servicios bancarios, y 11.729, que regula el trabajo del personal de comercio, los trabajadores argentinos han alcanzado un amplio grado de estabilidad en el empleo. De la primera disposición citada puede decirse que se trata de una estabilidad en el empleo en sentido propio, ya que salvo causas muy graves que justifiquen el despido, el despido injustificado aparece prohibido en cuanto se obliga a la reincorporación del trabajador en su antiguo puesto o al pago de las remuneraciones que le pertenezcan hasta que el mismo alcance el derecho a la jubilación.

En los países que se protege con más intensidad la estabilidad en el empleo no podemos encontrar una cláusula que sea tan contundente como el principio sentado por la legislación argentina. Incluso Alemania misma, que nos ha ofrecido siempre el contraste de su gran productividad y progreso acompañado de la tradicional y fortísima intervención estatal protegiendo al trabajador contra el despido injustificado, no llega a alcanzar un grado de estabilidad en el empleo como el logrado por el personal bancario en la Argentina, puesto que aun prohibiendo el despido injustificado, y dando por no rota la relación laboral, considera, no obstante, causas extremadas que pueden conducir a su disolución, y en esta situación de «abuso de dere-

cho», únicamente le cabe al trabajador la compensación de una fuerte indemnización.

Pero, además, en materia de indemnizaciones, la legislación argentina figura a la cabeza de los países más avanzados y más generosos en producir la indemnización por despido injustificado. La norma mínima para los trabajadores que han logrado fijeza en la empresa, señala el mes por año de servicio, y con frecuencia la posibilidad, por dificultades en el empleo y ante la arbitrariedad del empresario de doblar esta indemnización en muchas situaciones. Este criterio se mantiene también para calcular las indemnizaciones por despidos justificados de falta de trabajo, tema éste que es tratado con tanta benevolencia en casi todas las legislaciones.

Bogliano nos muestra en el capítulo IV de su obra el ancho marco de la legislación nacional donde se protege la estabilidad en el empleo compatible con la existencia de un despido injustificado, acompañado de indemnización. La maternidad, la situación de embarazo, produce, en cualquier momento, una condición privilegiada para obtener protección contra el despido y la misma condición de privilegio gozan, por razón de su cargo, los dirigentes sindicales. Llega esta protección a penetrar en la agricultura, y así el autor, después de encontrar justificada la aplicación de la legislación laboral al *tambero mediero*, nos muestra cómo éste también encuentra una indemnización por despido injustificado.

Los regímenes de indemnización son extremadamente claros y beneficiosos para el trabajador. Juegan independientemente la aplicación de la indemnización por falta de preaviso, institución ésta cuidadosamente regulada en las disposiciones legales que se ocupan del despido, y la indemnización por la antigüedad del trabajador, en razón al salario diferido, a su premio de fidelidad, a su participación en él, lo que ha creado en la empresa, al daño que su antigüedad experimenta, etc.

La indemnización por despido tiene que contemplar situaciones especiales y el autor se ocupa de ellas, así la del personal despedido en condiciones de jubilarse y la indemnización por despido y la quiebra del principal.

Bogliano realiza en su excelente trabajo un acopio de jurisprudencia seleccionada de gran interés porque nos marca la evolución que se está produciendo en la misma, la flexibilidad y criterio extensivo con que se han aplicado siempre los preceptos favorables para el trabajador, sin olvidar por ello sentencias señeras en torno a las cuales se han producido vivas polémicas.

Este libro no es sólo una exposición comentada de la legislación argentina, sino que es, además, un estudio doctrinal del Instituto de la Estabilidad en el Empleo, en su país y en el Derecho comparado, y en el que se nos muestra el camino todavía largo por recorrer hacia la estabilidad en el empleo, ya que en algunas ocasiones países que han hecho declaraciones constitucionales introduciendo este Instituto, después la jurisprudencia de sus tribunales ha servido para desandar el camino recorrido en sus leyes fundamentales. Ejemplo de ello son México y Cuba.

El Instituto de la Estabilidad del Empleo puede alcanzarse por vía de convenio colectivo. En efecto, en algunos convenios se ha pactado el derecho a la estabilidad del empleo de los trabajadores, pero la terminación del convenio ha puesto de manifiesto en algunos casos que ello no ha sido más que la ficción de una conquista. Fuerte polémica se produce en torno a si es o no legal y jurídicamente posible la subsistencia de este pacto de estabilidad. Los convenios colectivos tienen un plazo de vigencia con un fin: el nacimiento de otro convenio, etc. La estabilidad no podrá proyectarse más allá del vencimiento del convenio colectivo ya que el convenio es un contrato a plazo, pero entonces el daño emergente y el lucro cesante entrarán en función para producir la indemnización más amplia y cuantiosa, diríamos que teórica y prácticamente se puede lograr en caso de rotura de la estabilidad en el empleo cuando ésta se haya pactado por un convenio. Deveali, el maestro que prologa tan brillantemente el trabajo de este autor, se muestra de la opinión de que no puede tener viabilidad el Instituto de la Estabilidad en el Empleo introducido por vía de convención colectiva ya que esta estabilidad no podrá tener más vigencia que la que tenga la convención. A esta opinión se une Bogliano, si bien avanzando algo más estima que en

RECENSIONES

un tiempo no lejano podrá encontrar consagración, por vía legislativa, el principio de estabilidad en el empleo introducido por convenios colectivos de trabajo.

HÉCTOR MARAVALL CASESNOVES

CALHOON (Richard P.), NOLAND (E. William), WHITEHILL (Arthur M.): *Cases on Human Relations in Management*. Nueva York, Mc.Graw-Hill Book Co., 1958 (VIII + 444 págs.).

Para el lector europeo y, desde luego, para el español, es un libro curioso el que se va a comentar; está ideado para la comprensión de los problemas de relaciones humanas que surgen en toda organización o empresa; decimos que para la comprensión, porque los casos que se analizan se limitan efectivamente a la exposición de los problemas sin sugerir ningún tipo de solución para los mismos, esperándose que ésta surja de la discusión y análisis que el grupo que estudia el caso haga del mismo. Interesa más, al parecer, conocer cuál es el problema y su desarrollo y cuáles son las causas por las que ha surgido que el arbitrar procedimientos para solucionarlo.

Los casos, de los que el libro contiene exactamente 75, son de la naturaleza más variada, pero casi todos ellos se refieren nominativamente a una determinada persona (en toda la gama laboral, desde el alto elemento directivo hasta el peón no especializado) que ha tenido un «problema» en la empresa a la que presta sus servicios; o está disgustada por su escasa remuneración; o por las pocas posibilidades de éxito que se le abren; o porque se cree injustamente tratada por las personas que inmediatamente ejercen el control y la vigilancia de su trabajo, o se siente reducida al ostracismo por sus compañeros de trabajo; o siendo persona emprendedora se encuentra en el seno de una organización profundamente conservadora, o viceversa; o cree que el plan de retiro organizado por la empresa no es más que una forma de librarse de él a bajo coste; o entiende que la dirección de la empresa no está atenta a los problemas de personal y no se entera realmente de cuáles son las necesidades de

éste con relación al trabajo; o tiene problemas personales (relacionados con su familia, o con sus hábitos, o con un mal ajuste con la vecindad o comunidad en que vive) que repercuten con más o menos intensidad sobre su vida de trabajo.

Expuestos los problemas, se hacen a continuación de cada uno de ellos una serie de preguntas en las que se trata de determinar cuál es la actitud mental de cada uno de los que se ven envueltos en el mismo, y de las posibles situaciones de hecho que han originado la producción del problema, y si actitudes o situaciones distintas hubieran o no podido dar lugar al mismo.

Se nos asegura en el prólogo que todos los casos están tomados de la experiencia real y reflejan situaciones efectivas de hecho, y así lo parece sin duda, por el enorme realismo de las más de las situaciones expuestas.

Para el lector no americano quizá el libro tenga el gran valor de ofrecer un panorama muy completo, aunque asistemático, de las cuestiones laborales en los Estados Unidos y, aunque esto ni siquiera se pretenda, de los procedimientos para resolverlas. Como notas generales, efecto de una lectura atenta de los casos, pueden deducirse las siguientes:

Primera. La muy escasa importancia que el sindicato parece tener en la vida diaria de trabajo; aunque éste aparezca esporádicamente en algunos de los casos, esto ocurre en los menos, y de éstos jugando sólo en muy contadas ocasiones un papel verdaderamente importante.

Segunda. La extremada importancia que se concede a los problemas de personal; es frecuentísima la aparición de un director de personal como una de las figuras más importantes y de más responsabilidad en el seno de la organización de la empresa.

Tercera. Las enormes facultades concedidas en materia de personal a sujetos de escasa jerarquía; el que el capataz o jefe de equipo pueda admitir o despedir trabajadores manuales, por ejemplo, es cosa que la inmensa mayoría de los casos dan por supuesto; particularmente en materia de despidos aparece como terminante la facultad del capataz de despedir, sin más, ante cualquier falta de disciplina.

mandando a la sección del personal al despedido a los solos efectos de retirar su última paga.

Cuarta. La gran importancia que adquiere el sistema de entrevistas para la admisión de personal, y la de conferencias entre los directivos de la empresa para los ascensos; modalidad muy interesante en este terreno y que en los casos aparece reiteradamente, es una entrevista final con el trabajador o empleado que causa baja voluntaria, para tratar de determinar en la medida de lo posible la causa de su baja, y tener los datos precisos para corregir las situaciones internas de la empresa que sean origen de la misma.

Quinta. Una proporción desmesuradamente alta, por lo menos para los niveles españoles, entre los trabajadores directos y los de supervisión y dirección; los mandos intermedios se multiplican, dando lugar a una compleja jerarquía funcional que parece ser el signo característico de toda empresa, aun de la más pequeña.

Por lo demás, los problemas en sí mismos y tomados aisladamente son tan profundamente humanos y tan ligados a la vida de trabajo que casi todos ellos pueden situarse en un panorama completamente distinto; concretamente son escasísimas las situaciones en que no pueda pensarse para una empresa española, por ejemplo, situaciones similares; el empresario autócrata, el empresario paternalista, el empresario rígidamente ceñido a los textos legales; el trabajador fiel, el trabajador vago, el trabajador eficaz, el trabajador díscolo e indisciplinado, son figuras universales en toda organización industrial; como lo son los problemas que crea la organización de las plantillas de personal de una empresa o la falta de madurez de las que han aumentado esas mismas plantillas muy rápidamente en un corto período de tiempo.

Los casos están escritos en un lenguaje claro y sencillo; prescindiendo casi siempre de la jerga técnica, o cuando ésta se utiliza, dando la explicación sucinta del término utilizado; en los casos, y son bastantes, en que éste hay que situarlo, para comprenderlo, dentro de una organización, un organigrama de la misma, explica las relaciones de poder y líneas de autoridad que en la organización existen, y en muchas ocasiones al lado del organigrama que refleja la organización formal se dibuja la que, efectivamente, la realidad

ha establecido, que en ocasiones difiere bastante de la formalmente pensada.

Por supuesto, un régimen de enseñanza de relaciones industriales montado sobre este sistema presupone una extremada madurez de estos mismos estudios, tanto por parte de los profesores (a los que se aconseja que se limiten a la exposición del caso y a la dirección de la discusión) como, sobre todo, por parte de los alumnos, pues de ellos es de quien se espera que saquen a relucir las facetas ocultas de cada caso y sepan obtener por inducción las conclusiones generales sobre las situaciones de las que los problemas surgen y sobre los problemas en sí mismos. Naturalmente que la finalidad última es conseguir expertos en la solución de problemas; pero se cree con toda lógica que lo primero para esto es conocer cuáles son los problemas y su motivación.

El libro resulta extremadamente agradable en su lectura, tal vez por su extremada variedad y por lo bien seleccionados que están los casos; prácticamente ninguno de ellos deja de ser interesante ni de suscitar opiniones y pareceres al lector; siente éste, en ocasiones, no poder leer el caso públicamente a un auditorio reducido y ponerse a continuación a discutirlo; muchos inconvenientes tiene, desde luego, la enseñanza a través de casos, pero no está entre ellos el de ser un procedimiento aburrido. La exposición es tan vívida en bastantes ocasiones que casi siente uno alegría, dolor, indignación o compasión al leerlo. Emociones muy parecidas a las que ofrece la lectura de una buena novela, y, realmente, ¿qué más agradable que un libro dedicado a la enseñanza pueda ser leído con el interés con que se persigue en una novela su argumento?

Recomendamos con todo interés este libro a quienes, con un suficiente conocimiento de la lengua inglesa, estén interesados por los problemas de relaciones humanas en la industria.

MANUEL ALONSO OLEA

CÓRDOVA CORDOVÉS (Efrén): *Derecho laboral cubano*. Vol. I. Editorial Lex. La Habana, 1957; 410 págs.

El autor, ya conocido por los tratadistas españoles de Derecho del trabajo, es profesor agregado de la disciplina en la Universidad de la Habana.

Nos presenta un Manual de confección clásica y de ágil línea de pensamiento. Se compone de una primera parte, calificada por Córdova como general, integrada por cinco capítulos que versan, respectivamente, sobre las materias siguientes: Nociones jurídicas preliminares (objeto del Derecho laboral, fines, sujetos, denominación de la disciplina, características, naturaleza jurídica y la autonomía científica de la asignatura); proceso de integración del Derecho laboral (evolución de las formas de trabajo, cuestión social e intervención estatal, desarrollo del Derecho laboral hasta nuestros días e historia del Derecho laboral en Cuba, todo ello expuesto con brevedad suficiente); influencia de las doctrinas sociales en la formación del Derecho del trabajo. Y aquí es necesario hacer un alto: a pesar de reconocer la influencia de todas estas escuelas en la disciplina jurídico laboral, no olvida Efrén Córdova que el Derecho laboral es, ante todo, derecho, mención que no puede desconocerse al hacer armas frente al mismo. Este esfuerzo del autor por ingresar la disciplina (mejor pudiéramos hablar de reingreso) en una órbita propiamente jurídica, es forzosamente encomiable sobre todo al apreciar que el esfuerzo realizado se ve recompensado por el éxito, lo que no ocurría en algunas otras obras cubanas con idéntica pretensión, más parciales desde su mismo enunciado; el capítulo cuarto estudia las fuentes del Derecho del trabajo (tratadas, a mi juicio, con excesiva concisión, siquiera el libro vaya dirigido a estudiantes) dedicándose el último capítulo de esta parte general al estudio del Derecho internacional laboral, cuya inclusión en este lugar consideramos poco afortunada.

La segunda parte (título segundo) lleva por rúbrica general «La relación individual de trabajo desde el punto de vista contractual» y la tercera (título tercero), «La relación individual de trabajo desde el punto de vista reglamentario». A estos dos títulos, meollo de la

obra, van dirigidos, particularmente, nuestros comentarios. Y no van dirigidos al contenido propio de cada uno de ellos sino a su simple diferenciación. A primera vista no se aprecia suficientemente la intención del autor. Es indudable que éste pertenece a la tendencia contractualista, deducida del conjunto de su manual, si bien no se precisa suficientemente el valor que Córdova asigna a la relación individual de trabajo. Afirma que en el estudio de ésta se destacan tres aspectos fundamentales, a saber: el del contrato de trabajo propiamente dicho, concebido como la vinculación ordinaria o común emanada del libre acuerdo de voluntades; el de la reglamentación estatal, concerniente a buena parte del contenido mismo de esa relación y que opera como un conjunto de restricciones a la libertad de las partes contratantes y, por último, el aspecto de las relaciones especiales (objeto del título cuarto de este primer volumen, relativas al trabajo de la mujer, de los menores, al contrato de aprendizaje, al trabajo a domicilio y algunos otros más, no calificados suficientemente pues se les denomina, en concreto, especiales después de haber dado esta denominación ya a toda la rúbrica general). Pues bien: volviendo a los aspectos de la relación individual de trabajo, en el decir de Efrén Córdova, creo que puede verse una cierta contradicción no suficientemente salvada por la explicación que se aporta: parece ser, deduciendo de las rúbricas de los títulos II y III, respectivamente, que la relación de trabajo se deriva del contrato (tesis tradicional), pero luego parece que se la relaciona demasiado estrechamente con el llamado punto de vista reglamentario; se mezclan un poco, así, los aspectos generativos de la relación y los de contenido propiamente dichos cometiendo una incorrección de carácter sistemático. Por el contrato se crean las obligaciones entre las partes, dando lugar a una relación individual jurídico laboral (nos movemos en el terreno del Derecho del trabajo individual); problema diferente es, y no puede colocarse a la misma línea de aquél, el de su contenido que paulatinamente se sustrae, no en cuanto a una fijación primaria sino en cuanto a su fondo, a la autonomía de las partes, como señala, en otro pasaje, el autor con gran visión de la realidad.

Nada hay que decir del contenido, insistimos otra vez, de cada uno de estos títulos comentados. En algunos capítulos, especialmente

en materia de extinción, se observa, tal vez con exceso, que los criterios legislativos se siguen al pie de la letra, corriendo el riesgo de solidarizarse con las imperfecciones, muy marcadas en este campo, de la ley.

Con estos cuatro títulos se acaba el volumen I. Es un volumen dedicado, repetimos, al Derecho individual del trabajo. Un segundo volumen, de que nos habla Córdova en el prólogo, de próxima aparición, se dedicará al Derecho del trabajo colectivo (es curioso observar esta influencia de la sistemática germana en un autor que prescinde de tal bibliografía). Parece ser que la estructura de este segundo volumen será la siguiente: relación colectiva de trabajo en estado de normalidad (sindicalización, convenios colectivos, sistemas de colaboración, etc.); relación colectiva en estado de conflicto; parte orgánica y jurisdiccional (organismos de administración e inspección y Derecho procesal laboral); seguros sociales, cuya inclusión o no, en la obra, según el autor, es todavía un extremo sujeto a polémica. Lógicamente, pensamos, este segundo volumen será mucho más extenso que el primero que recensamos.

En conclusión: la obra que nos presenta Córdova es un instrumento de trabajo precioso para los estudiantes, a quienes va dirigido; su mayor mérito consiste, a nuestro juicio, en su sencillez. No hay recargos bibliográficos innecesarios, todas las obras citadas son de fácil acceso y de gran difusión; su significación ha de ser grande en un país como Cuba que hasta la fecha carecía de un libro de dimensiones y contenido semejante. Además de todo esto, finalmente, la acogida de las resoluciones de los tribunales confiere a la obra un carácter práctico, para su uso en el Foro. Esperamos que Córdova nos muestre en breve el complemento de esta su fácil y magnífica aportación.

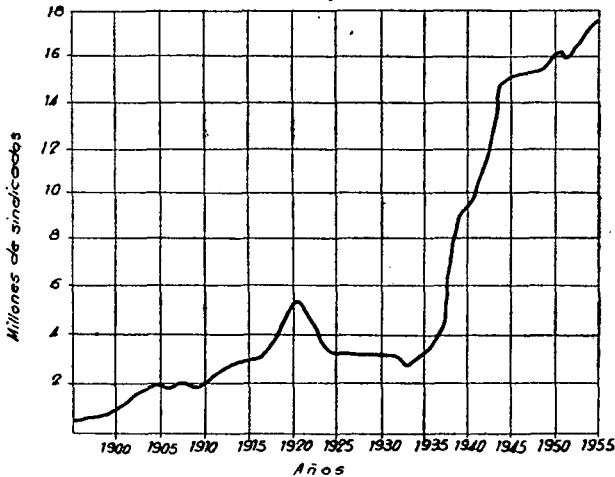
LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

DERBER (Milton) y YOUNG (Edwin) editores: *Labor and the New Deal*. The University of Wisconsin Press, Madison, 1957 (XI+393 págs.)

Aunque obra colectiva de varios autores, no es el libro que comentamos una colección de artículos independientemente publicados y luego reunidos, sino hechos todos con un plan de conjunto y centrados todos sobre el tema del impacto que sobre las relaciones de trabajo, en la más amplia acepción de esta expresión, tuvo la época roosveltiana y el papel que jugó en las decisiones legislativas, administrativas y judiciales de la época la actividad concertada de las organizaciones sindicales.

Componen el libro los siguientes trabajos:

1. *Crecimiento y expansión* (de la organización sindical), por Milton Derber. No añade nada especialmente nuevo al análisis del fenomenal crecimiento del número de sindicatos ocurrido entre los años 1935 y 1945, cuando los sindicatos vieron crecer la afiliación de unos tres millones y medio a más de quince millones, en la forma que representa el gráfico que se inserta a continuación.



2. *La escisión del movimiento sindical*, por Edwin Young. Se trata de un análisis histórico de la crisis interna de la A. F. L. que

llevó a la formación del C. I. O.; toda la culpa se carga, y en esto el análisis coincide con los bastantes hechos sobre este tema, sobre el exclusivismo y cerrazón mental de los viejos sindicatos profesionales opuestos a la sindicación de los trabajadores semiespecializados y no especializados de las grandes industrias de producción en serie, que habían de formar la base del C. I. O.

3. *El impacto de la izquierda política*, por Bernard Karsh. Que nos describe el dominio que durante bastante tiempo ejercieron, sobre todo en los sindicatos C. I. O., gentes de filiación socialista o comunista de influencia hoy apenas perceptible.

4. *La significación de la ley Wagner*, por R. W. Fleming. Más que un estudio de su significado es un estudio del proceso político de su formación, destacándose la muy poca parte que en la misma tuvieron el presidente Roosevelt y los sindicatos, y como fué la labor personal del senador Wagner la que llevó el proyecto, que después se había de convertir en ley, a través del proceloso mar de las discusiones parlamentarias. Se señala, al tiempo, que la ley Wagner fué el factor esencial en la expansión del sindicalismo, característica de la época.

5. *Sensibilidad del New Deal frente a los intereses sindicales*, por Murray Edelman. Se examinan las actitudes frente a los sindicatos de los órganos administrativos y legislativos del período, viniéndose a parar a la conclusión de que más bien tendieron a proteger a los trabajadores en general que especialmente a los sindicatos; el crecimiento sindical fué un fenómeno si no exactamente accidental sí marginal a la preocupación básica, que iba referida a todos los trabajadores.

6. *Los sindicatos y la legislación del trabajo*, por Elizabeth Brandeis. La actitud de los sindicatos frente a las normas laborales dictadas por el Estado, singularmente frente a la *Fair Labor Standards Act*, con su regulación de salarios mínimos y jornadas máximas; se destaca la peculiar actitud de la A. F. L. de oposición en general a la ley, que al fijar unos mínimos muy bajos protege a los trabajadores no cualificados y hace disminuir los salarios diferenciales.

7. *Los sindicatos y la seguridad social*, por Edwin E. Witte. Como es sabido, una de las piezas maestras de los planes de Roosevelt

vino a serlo la ley de Seguridad Social de 1935; con motivo de su promulgación se viene a producir un giro radical en la actitud sindical, hasta entonces opuesta a los regímenes de aseguramiento forzoso a través de los seguros sociales.

8. *Actitud de las empresas frente al sindicalismo*, por Richard C. Wilcock. La era de Roosevelt se caracteriza también por un tránsito, sobre todo en las grandes empresas, desde una actitud antisindical cerrada a una admisión del sindicato; ahora bien, se insiste en que esta admisión descansa en la obediencia a la ley (a la ley Wagner) y no a ninguna convicción íntima de los empresarios, que siguen fijos en su opinión de que los sindicatos son un estorbo y que realmente nada sustancial procuran a los trabajadores, a cambio de dar preocupaciones y quebraderos de cabeza a los directores de las empresas. Únicamente en aquellas industrias con muchas y pequeñas unidades empresariales, en las que el sindicato es un elemento estabilizador, al *standardizar* los salarios, se admiten los efectos beneficiosos de éste; pero esta admisión (en las industrias de la construcción o de la confección, por citar los ejemplos típicos) es anterior al *New Deal*.

9. *Desarrollos en la contratación colectiva*, por Doris E. Pullman. El tema que se trata con más detenimiento en este artículo es el relativo al establecimiento de sistemas arbitrales como parte del pacto colectivo, para conocer de las sanciones, la del despido incluida, impuestas por los empresarios a los trabajadores por faltas en el trabajo. Los sistemas de arbitraje cada vez más depurados y sencillos y cada vez más tendentes a acudir en última instancia a una tercera persona ajena al sindicato y a la empresa, se dan ya como firmemente establecidos.

Cierra la colección *El Sindicalismo y el New Deal en su perspectiva histórica*, de Selig Perlman, en que éste nos renueva brevemente su muy conocida tesis de que un verdadero movimiento sindical tiene que permanecer ajeno a la política y ligado a las condiciones de trabajo, y cómo literalmente debe estar en el tajo con el trabajador, porque esto es lo que realmente importa a éste; añadiendo ahora la necesidad de conservar la diversidad en el sindicalismo como base para la conservación del mismo y, en general, de la civilización occidental.

Sencillamente dicho, esta colección de estudios es lo más completo, penetrante y sistemático que existe para la época y materias tratadas.

M. ALONSO OLÉA

MALLART CUTÓ (José): *Organización científica del trabajo*. Editorial Labor, S. A. Madrid, 1956; 307 págs.

Los trece capítulos en que se divide esta obra nos ofrecen sucintamente una visión global de lo que es la organización científica del trabajo, sus propósitos, problemas y realizaciones.

Los capítulos aparecen agrupados en tres partes, que comprenden: la primera, las nociones generales —capítulos 1.º al 4.º—; la segunda —del 5.º al 7.º—, se refiere a las tendencias en el desarrollo de la actividad de los individuos y en el desenvolvimiento y en la organización de las colectividades y a la organización de las actividades de la organización mundial; y la tercera y última estudia la organización científica en la actividad de los individuos, medios de disposición de éstos para el óptimo rendimiento y de las cosas para garantizar éste, la organización científica de la actividad de los grupos o colectividades y los medios de disposición de las agrupaciones humanas para el trabajo eficiente y de las cosas para el óptimo rendimiento de la actividad de aquellas agrupaciones.

Se comienza exponiendo la génesis de la organización científica del trabajo, dedicando especial atención a la figura y obra de F. Taylor y las repercusiones y desarrollo de sus ideas. Pasando después a analizar el contenido y diferencias de «racionalización», «organización científica», «simplificación del trabajo» y «productividad».

Cerrándose la primera parte con la indicación del desarrollo de la organización científica del trabajo en la U. R. S. S., Italia, Alemania, Polonia, Francia, Inglaterra, Bélgica, Holanda, Suiza, Austria, Dinamarca, España, Portugal, Estados Unidos, Canadá, Argentina, Japón, Sudáfrica e Israel.

Las principales tendencias que se observan en el desarrollo de la actividad de los individuos son: en primer lugar, la mecanización,

con sus problemas —monotonía, uniformidad y automatismo— y ventajas —liberación de trabajos penosos, aumento de la producción y elevación del nivel de vida, principalmente—; después, los adelantos y perfeccionamientos técnicos que han dado lugar a la reunión de esfuerzos y socialización de actividades, llegando a la necesaria división del trabajo y a su secuela, la especialización, con la creación de innumerables profesiones nuevas, todas precisas y complementarias. Transformaciones que no limitan su acción al campo productivo, sino que invaden con sus consecuencias todo el ámbito social, originando en él cambios importantes.

Estas mismas tendencias se advierten en el desenvolvimiento y en la organización de las colectividades. La especialización se impone, originando la concentración de grandes organizaciones de actividad estrechamente coordinada, pues si aquélla, por un lado, produce disgregación, dislocamiento entre las especialidades y entre los especialistas, hace falta, por otro lado, acoplamiento, correlación.

En cuanto a la colectividad mundial, cada vez más estrechamente trabada y dotada de medios para la correlación, tiene que organizarse. Debe adoptar los principios y los sistemas de organización que la Biología ha descubierto en los organismos primarios y que los técnicos, los economistas y los sociólogos prácticos han aplicado con éxito en la estructuración de los organismos secundarios. La comunidad mundial, con su economía cada día más mundializada, ha de evitar el despilfarro de materiales, de tiempo y de energías; distribuir, para simplificar el trabajo de los grupos y aun de los individuos; evitar caminos inútiles a las mercancías y a las personas; disponer el trabajo de los diversos grupos o países de manera que se realicen con el menor coste; procurar que cada terreno se dedique a las producciones más remuneradoras y que cada industria se desarrolle en el lugar más apropiado, de acuerdo con los recursos naturales.

Respecto a los problemas que plantea la organización científica de la actividad de las individuos deben ser considerados en dos grupos: el de los que se refieren a la disposición del hombre para el óptimo rendimiento individual y social, y el que comprende lo referente a la disposición de las cosas para que el individuo pueda cumplir sus fines de rendimiento y desarrollo.

Dentro del primer grupo destaca el problema de la colocación del individuo en el campo de actividad que más convenga a él y a la sociedad. El que se estudia analizando la Psicología aplicada al trabajo, la educación económica y la preparación general para la organización de la actividad personal, la orientación profesional individual, la selección escolar y profesional, la formación, la higiene física y mental en relación con la actividad de cada individuo, la disposición fisiológica de las tareas y la preparación psicológica individual para el trabajo asignado.

Mientras que en el segundo grupo destaca por su importancia la consideración de la fatiga, sus causas determinantes y medios profilácticos: el acondicionamiento de los lugares de trabajo, la adaptación de herramientas y máquinas, la adecuación psicológica del ambiente, la división de tareas y la coordinación de actividades.

La organización científica de la actividad de los grupos o colectividades, requiere, en cuanto a los individuos, si se pretende alcanzar un rendimiento elevado, que se reúnan, se distribuyan el trabajo y colaboren, es decir, que se asocien y agrupen para buscar facilidades en la vida, economía de esfuerzos y eficacia; y respecto a las cosas, hay que planear los procesos de producción o de servicio, organizar los centros de trabajo y crear condiciones generales favorables, mediante una política laboral sana y científicamente dirigida, atenta a las necesidades económicas y sociales.

Finalmente, los medios de disposición de las agrupaciones humanas para el trabajo eficiente son: la divulgación de los principios o de los métodos de organización, la orientación profesional colectiva, la constitución de los grupos —selección y protección del superdotado, para asegurarle la formación profesional que necesite, y la elevación a los puestos para los cuales los individuos han demostrado condiciones adecuadas por encima de los demás—, orientación económica y acción psicológica sobre las masas, y en cuanto a los medios de disposición de las cosas para óptimo rendimiento de aquellas agrupaciones son: el emplazamiento y acondicionamiento de las Organizaciones complejas, la distribución de actividades entre los diversos grupos, la preparación de los factores de influjo psicológico colectivo y la colaboración entre los diversos pueblos, coordinando

actividades y planeando en común el desenvolvimiento de los distintos países.

Va ganando la conciencia del mundo el principio de que ningún pueblo, por grande y poderoso que sea, podrá, en lo porvenir, imponer por la fuerza sus productos, sus costumbres, sus leyes, a otros pueblos. Los productos, los gustos, las normas de vivir, las leyes de los pueblos más avanzados podrán ser aceptados en el flujo armónico de las relaciones y se impondrán por su superioridad, por su fundamentación científica, por sus excelencias técnicas, por sus ventajas prácticas; pero ya no pueden penetrar por medio de las armas.

Es texto que permite una noción elemental de la materia, para los no iniciados, que resulta útil, por cuanto sirve para crear el ambiente que la organización científica requiere, y puede dar lugar a estudios más completos por parte de los que se sientan con inquietudes.

J. CARRASCO BELINCHÓN

STAUDINGER, NIPPERDEY, MOHNEN y NEUMANN: *Der Dienstvertrag* (El contrato de servicio). Berlín, 1958; VIII + 529 págs. + 46 de índice de materias.

Son ya conocidos de todos, por su magnificencia y resonancia, los comentarios que al Código civil alemán (*Bürgerlichen Gesetzbuch*, B. G. B.) dedicara en su día al profesor Staudinger. Estos comentarios fueron reelaborados posteriormente por el no menos prestigioso profesor Hans Karl Nipperdey. La obra que presentamos ahora es una edición separada de los citados comentarios (1) y ha sido realizada por los doctores Heinz Mohnen, presidente del Juzgado de primera instancia (2) en Colonia, y por Neumann, consejero del Tribunal Industrial (3) en la misma ciudad.

(1) La separata pertenece a los *Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch*, 11.ª ed., tomo II, *Recht der Schuldverhältnisse*, 3.ª parte.

(2) Amtsgerichtspräsident.

(3) Arbeitsgerichtsrat.

El libro que recensionamos es, sobre el papel, una simple exégesis de los artículos que el B. G. B. dedica al contrato de servicio, es decir, del 611 al 630, ambos inclusive. Pero en la práctica constituye un verdadero tratado de Derecho del trabajo, exhaustivo, por lo que al contrato respecta, que habrá de ser tenido en cuenta, en adelante, dentro de la bibliografía laboralista general.

El comentario dedicado a los artículos 612 a 619 corre a cargo del doctor Mohnen. Neumann, por su parte, ha trabajado los restantes, es decir, que los que van de 620 al 630, si bien la obra no presenta una discontinuidad en su desarrollo. Esta es una de las conclusiones más impresionantes que se sacan al leer la tal obra. Otra, todavía más aguda si cabe, es el observar hasta qué punto han dado de sí, en orden a una teoría de tipo constructivo, unos cuantos preceptos de un cuerpo legal ya superado, cronológicamente, y desde nuestro punto de vista, por las nuevas corrientes doctrinales y legales. El art. 611 (4), verdadera teoría general de todo el libro, es comentado por los dos autores, Mohnen y Neumann, no de un modo conjunto sino continuo. Es decir, primero realiza Mohnen el comentario al citado precepto, comprendiendo su labor de la página 1.097, en que comienza la obra, pues se trata de una edición separada de un todo más amplio, hasta la página 1.237 (con un total de 140 páginas) y el de Neumann comprende desde esta página hasta la 1.371 (con un total de 134 páginas). Y entrambos se han dedicado a comentar el citado precepto la friolera de 274 páginas (letra menudísima de tipo gótico).

Es imposible, como fácilmente se comprende, detenerse en todos los puntos del libro que signifiquen un acierto o un motivo de atención. Baste decir que se asume el estudio de los problemas con visión exhaustiva, siguiendo las ya características directrices de los comentaristas germánicos.

Decíamos que el art. 611 era la teoría general de la obra. Vamos

(4) Que, dada su importancia, transcribimos: «Por el contrato de servicios, aquel que promete los servicios se obliga a la prestación de los servicios prometidos y la otra parte a procurar la remuneración pactada. Pueden ser objeto del contrato de servicios, servicios de cualquier clase.» (En los términos de la traducción de MELON INFANTE, Apéndice al *Tratado de Derecho civil* de ENNECERUS.)

RECENSIONES

a dedicarnos, por tanto, a poner de relieve la sistemática seguida en su desarrollo, con carácter fundamental. Para ello distingamos el comentario que a él han dedicado cada uno de los autores citados.

Divide el doctor Mohnen el estudio del art. 611 en siete grandes partes, que tratan, respectivamente, de los puntos siguientes:

1.^a El contrato de servicio (traducimos así el término alemán Dienstvertrag) independiente y la relación de trabajo (Arbeitsverhältnis). Toda esta primera parte va dedicada a distinguir uno de otra entrando también en la diferenciación del susodicho contrato de servicio y el contrato de trabajo (Arbeitsvertrag) dependiente. Además de poner de relieve la significación y la importancia, en rigor jurídico, de la distinción, intenta poner de relieve el autor la vigencia de las normas que el B. G. B. dedica a esta materia, finalizando con el estudio de la historia de los contratos de trabajo y de servicio, respectivamente.

2.^a La legislación sobre el contrato de servicio y la relación de trabajo, delimitando el contenido propio de todos y cada uno de los preceptos que el B. G. B. contiene en lo que se refiere a esta materia (del 611 al 630), así como de otros varios artículos diseminados a lo largo de su texto (entre ellos el 113, el 1.358, 1.356, etc.); también analiza los preceptos que de cierto sabor laboral contiene la Constitución de la República Federal alemana, de 1949, y las diversas leyes especiales, con sus reformas, alcances y significado, hasta el día de la fecha. Parte esta segunda realmente útil para conocer en todo momento las fuentes legales aplicables a una institución cualquiera del campo jurídico laboral.

3.^a Límites del contrato de servicio independiente y del contrato de trabajo respecto de figuras jurídicas afines, tales como el contrato de obra (Werkvertrag), el de sociedad, las relaciones públicas de los funcionarios y Administración, etc.

4.^a Casos individuales más importantes del contrato de servicio independiente, examinando hasta 27 supuestos diversos y entre los que se incluyen los contratos de médicos, abogados, representantes de comercio, contratos de personas jurídicas, agentes de comercio, etcétera.

5.^a Clases de relaciones de trabajo, entre las cuales estudia, con

detenimiento exquisito, las del trabajador técnico, las del mercantil, las de aquellos que trabajen en minas, las propias de los trabajadores domésticos, las de los trabajadores a domicilio, las relaciones de trabajo de los empleados y trabajadores ocupados en la Administración y en las empresas públicas, entre las más importantes.

6.^a Contrato de trabajo y relación de trabajo dentro del sistema de derecho del trabajo. Se pergueña un plan de la disciplina con arreglo a la siguiente sistemática: Primero. Parte I: Teoría general. Segundo. Parte II: Derecho del trabajo individual: 1. Derecho de la relación de trabajo, y 2. Derecho de protección al trabajo. Tercero. Parte III: Derecho del trabajo colectivo: 1. Derecho de las asociaciones profesionales; 2. Derecho del contrato colectivo; 3. Derecho de arbitraje; 4. Derecho de las luchas del trabajo; 5. Derecho de constitución de empresas. Cuarto. Parte IV. Jurisdicción del trabajo. Esta sistemática es desarrollada cuidadosamente en esta parte sexta con expresión de los problemas más importantes en cada apartado respectivo, debidamente concordados.

7.^a Motivos de determinación del contenido del contrato de trabajo. Parte última, más heterogénea en la que destaca por su importancia el estudio que se emprende de la jerarquía de normas en el Derecho del trabajo alemán.

El estudio del doctor Neumann, más puritano en cuanto a su clasicismo, divide su estudio en 17 apartados, más breves lógicamente. En el primero emprende, también, el estudio de las relaciones entre el contrato de servicio independiente y el contrato de trabajo. Estudia, detenidamente, las características comunes: ambos, dice, son contratos, de tipo privado, relaciones obligatorias, de carácter sinalagmático, de carácter temporal, tanto uno como otro obligan al pago de una remuneración (al facultado para recibir el servicio o «Dienstberechtigten» pues Neumann no utiliza la denominación de empresario, en su versión normal de «Arbeitgeber» o «Unternehmer») y a la prestación de un servicio (por parte del llamado Dienstverpflichteten), pues tampoco se utiliza la clásica terminología de «Arbeitnehmer» o «Arbeiter»); analiza las diferencias entre ambas figuras: el obligado al servicio (en general) debe prestar un servicio, en el contra-

to de servicio independiente, y está obligado a trabajar, en el contrato de trabajo independiente; el obligado a la remuneración lo está tanto en uno como en otro caso. No puede negarse el interés de esta tendencia que acoge en el marco jurídico laboral, uno junto a otro, el contrato de trabajo y el más diluído contrato de servicio independiente. En el apartado segundo estudia Neumann el sujeto de estas dos figuras jurídicas empleando la terminología que ya hemos consignado (en este punto se aparta de Mohnen). Y en las partes siguientes se tratan, respectivamente, los puntos siguientes: comienzo del contrato de servicio y del contrato de trabajo; nulidad y anulación de ambos (fase previa que no debe confundirse con el aspecto extintivo, estudiado más adelante al tratar de los arts. 624 y siguientes); la obligación del trabajo, con mención especial al modo, lugar, caracteres, etc., de la prestación; la obligación de obediencia del obligado al servicio o al trabajo; el deber de fidelidad del mismo; la obligación del facultado a recibir el servicio a la entrega de la remuneración acordada; la obligación de empleo efectivo por parte del mismo; deberes de protección, obligación al pago de los desembolsos o gastos realizados por el obligado al trabajo o al servicio en sus casos respectivos; permisos, días de descanso, obligación de la misma parte del contrato de dar tiempo libre para buscar nuevo empleo; certificado de trabajo, informes y, por último, obligaciones en relación con el seguro social.

Después de este esquema, así ligeramente esbozado, ya puede advertirse la importancia y la significación del comentario presente. No podemos entrar, ni siquiera por vía enunciativa, a tratar de los demás artículos, hasta el 630, que son analizados con mucha menor extensión, aun cuando con el mismo sistema e intensidad.

La bibliografía, que sólo adolece de parcialidad como toda la recogida por los autores germánicos, es francamente fabulosa. Especialmente en la teoría general, estudio del citado art. 611, se expresan las obras más significativas al fin de cada parte, y a veces, incluso, de cada institución tratada, con verdadero carácter exhaustivo y con mención de la edición última aparecida de la obra de que se trate y hasta de la página.

RECENSIONES

Termina la obra, a mi parecer fundamental, con un maravilloso índice por materias, de 46 páginas de extensión, lo que da una idea de la grandiosidad de la obra, en primer lugar, y del esmero con que aquél ha sido realizado en orden a la utilización más cómoda del libro.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

TIANO (André): *Les traitements des fonctionnaires et leur détermination*, 1930-1957. París, 1957; 554 págs.

La obra del profesor Tiano, a través de su título, no parece apta, o adecuada, para ser incluida en una revista, como la presente, de Política Social (aun cuando hacemos esta afirmación guiados especialmente por el contenido normal de la misma y no por su denominación). Ahora bien: este libro tiene partes verdaderamente interesantes desde nuestra perspectiva y sólo a ellas, por supuesto, va dirigido este comentario. En general se trata de llevar a cabo un estudio sobre todos los problemas que plantea el sueldo de los funcionarios: no agotando la problemática exhaustivamente sino trazando moldes para elaboraciones posteriores.

En la segunda parte, única que vamos a examinar, analiza el autor, con gran acierto y rigor, la evolución de los sindicatos y asociaciones de funcionarios cuya formación histórica, a diferencia de los propios de obreros, no está perfectamente definida.

A partir del año 1855, en que tiene lugar la fundación de la primera sociedad amistosa de funcionarios, hasta el 1900, se desarrollaron unas sesenta de este mismo carácter. El fin sindical de las mismas era o inexistente o, al menos, excepcional. Las asociaciones, en el verdadero sentido, comienzan con los empleados del P. T. T. (Postes, Telegraphes, Telephones). En el año 1905 se formó uno «Federación General de Funcionarios», fracasando su pretendida adhesión a la C. G. T. (Confederation General Travailleurs). En el año 1907 existían, ya, 516 asociaciones de funcionarios. El tránsito de asociación a sindicato, operado en la P. T. T., tiene lugar

en el año 1919 y en 1920, esta vez no fracasa el intento, la «Federación General de Funcionarios» se integra en la C. G. T. Pero la unión no dura mucho tiempo, pues en 1921 tiene lugar la escisión, adhiriéndose, nuevamente, en el año 1927. Otra gran rama sindical, la C. F. T. C. (Confederation Française Travailleurs Chrétiens) se atrae en el año 1932, hacia sí, a los sindicatos de funcionarios de tendencia cristiana. En el año 1940 el Gobierno de Vichy disuelve los sindicatos de funcionarios, y a partir del año 1947, escindida la C. G. T., quedan los funcionarios integrados en tres grupos: 1.º C. G. T. 2.º F. O. (Force ouvrière). 3.º Autónomos. El reconocimiento, por la Administración, del derecho sindical de los funcionarios tiene lugar por el Estatuto de Funcionarios de 19 de octubre de 1946.

Emulando los llamados «Consejos de empresa», en el sector privado, surgió en el campo funcional una tendencia encaminada a la creación de organismos paritarios. En la actualidad existen los siguientes: «Comisiones administrativas paritarias», «Comités técnicos paritarios» y el llamado «Consejo Superior de la Función pública». Pero sus resultados no son satisfactorios por carecer, siguiendo la comparación, de los medios y carácter combativo de los organismos obreros.

Por lo que respecta a los objetivos sindicales, en este campo funcional son muy diversos y a veces contradictorios (fijémonos en la enorme gama de funcionarios, sus distintos puestos, servicios, etc.). En general, son fines comunes a todos los sindicatos el lograr aumentos en los sueldos, conservación de los derechos adquiridos y estabilidad en el empleo, fundamentalmente. También tienen los sindicatos una preocupación ideológica, dirigida esencialmente a la coordinación con las centrales sindicales obreras. La C. F. T. C. añade a los fines comunes, de unos y otros, la preocupación por la familia.

La Administración ha procurado inculcar en el sindicalismo de los funcionarios un carácter particular con ánimo de alejarlo, en lo posible, del sindicalismo obrero.

El capítulo X, último de la obra, estudia los medios de la acción sindical de los funcionarios sobre sus sueldos, con referencia a tres

puntos principales: las huelgas, en primer lugar, muy restringidas en la Administración francesa. Suelen ser, las que tienen lugar, de muy corta duración, y, además, los funcionarios no son demasiado aficionados a realizarlas; en segundo término la acción parlamentaria, en todas sus formas. Es curioso observar que los mejores «especialistas» parlamentarios pertenecen a tales sindicatos; finalmente la propaganda, que es la que constituye, verdaderamente, la propia acción sindical.

En la conclusión se plantea un problema interesante, sobre si los funcionarios subalternos constituyen un sólo grupo con los asalariados no cualificados del campo de la empresa privada. Se inclina Tiano, en sentido positivo siempre que ambos grupos presenten los mismos caracteres. Creado así un grupo único de asalariados se deberá definir como el grupo de los trabajadores que venden su rendimiento, y a la vez: a) Entregan su confianza, para fijación de ingresos, a un sindicato que representa el conjunto de los asalariados. b) Aceptan que entre ellos y el grupo de empresarios haya un antagonismo por lo que respecta a la determinación de sus ingresos, ya sea este empresario privado o público. c) Aceptan, consecuentemente, el recurrir a medios coercitivos, siendo la huelga el más significativo de ellos. También hace el autor las mismas consideraciones para medir las relaciones entre los funcionarios superiores y los cuadros directivos del sector privado.

El libro, en definitiva, ofrece un cuadro completísimo de la situación vigente en Francia —siendo, no obstante, aplicable en la mayor parte de sus aspectos a la situación jurídico-administrativa española— sobre los sueldos de los funcionarios y, en relación con esto, de todos los medios, fines, objetivos, etc., de los encargados de percibirlos. Va acompañado, además, de una serie de cuadros, estadísticas, diagramas, etc., que lo enriquecen considerablemente, constituyéndolo como uno de los instrumentos necesarios para el estudio de estas materias, hasta ahora no tratadas tan orgánicamente. Para el especialista en materia laboral reviste interés, igualmente, por lo que respecta, en especial, a la historia del sindicalismo, de los funcionarios en sí mismo, y por sus relaciones con el de los traba-

RECENSIONES

jadores. Las conclusiones, donde se plantean los problemas esbozados, son materia excelente para desarrollar estudios monográficos. La importancia eventual de la obra es aún mayor si llegaran a tener realización las tesis comenzadas por Lotmar y seguidas, fructíferamente, por Paul Durand, en torno a la creación de un Derecho profesional del trabajo.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

