

Recensiones

ALONSO GARCÍA (Manuel): *Introducción al estudio del Derecho del Trabajo*. Bosch, Barcelona, 1958. 423 págs.

Llegar a la madurez en plena juventud, es algo difícil de conseguir, que, ciertamente, ha logrado el profesor Alonso García, pues la obra que comentamos es una muestra indicadora de cómo ha podido plantear con solidez y profundidad toda la temática que la disciplina laboral presenta. Esta Introducción, llamada así modestamente, pues es una auténtica Teoría General, incluye con una lógica sistemática los problemas más sustanciales que una disciplina joven, como el Derecho del Trabajo contiene.

Parte el autor, de la cuestión jurídico conceptual planteando —toda la dinámica de una materia en que lo jurídico y lo sociológico se entrecruzan íntimamente—, en el tema de la autonomía, tanto conceptual (conceptos privativos), como jurídica (normatividad), afirmando plenamente tal autonomía, y haciendo referencia con ello a la existencia de una normación propia, con un objeto definido en la base de aquella, para configurar, en el conjunto de relaciones que por él se definen, un círculo de manifestaciones, efectos y consecuencias que forman el contenido de la rama jurídica laboral. Plantea el problema terminológico, y por un prurito bizantinista, sino porque cada modo de denominar la disciplina lleva ínsito una concepción de la misma; por ello, tras un detenido estudio, se decide por el término Derecho, frente al estrecho de legislación, y examina la serie de adjetivaciones (Industrial, Obrero, Sindical, Corporativos) que casi coinciden con etapas del desarrollo de la materia, que propiamente hay que llamar Laboral o del Trabajo. Como la aceptación de tal denominación, va unida al rechazo de otras, y con ellas unos modos de concebir la disciplina, puede ya plantearse la cuestión del concepto doctri-

nal que desarrolla a través de las diversas definiciones que toman en cuenta el hecho social trabajo (variando la manera de concebir ese trabajo; las que toman en cuenta los sujetos; las que toman en cuenta las relaciones jurídicas derivadas del trabajo; las que entrelazan varios criterios y la solución positiva, para a través de un estudio exhaustivo de las mismas ir sentando las bases de la concepción que desarrolla en los capítulos posteriores.

El Capítulo II estudia el objeto del Derecho del Trabajo, partiendo del hecho social trabajo como objeto (esto es, parcela de la realidad susceptible de estudio independiente) del Derecho del Trabajo, estableciendo una noción jurídica de tal trabajo, que tiene en cuenta fundamentalmente el servicio en sí, y muestra el desbordamiento de la tradicional prestación de servicios, enfrentada al contrato de obra, al aceptar tan sólo la ajenidad en la prestación y someter a revisión el cada día más superado concepto de la subordinación y dependencia que demuestran, junto a la aparición de nuevas formas y la asimilación de cada día más sectores laborales, la extensibilidad del Derecho Laboral. De esta manera da una concepción amplia y otra estricta del trabajo como objeto de la disciplina, en función del rechazo o aceptación del carácter de dependiente.

Nuestra doctrina laboral contemporánea, sobre todo a partir de la valiosa aportación del profesor Bayón, concede la debida importancia al tema de la formación histórica del Derecho Laboral, y por ello la obra dedica un capítulo, el III, a esta materia. Se examinan los precedentes romanos, la etapa gremial (examinando su aspecto heteronómico, y sus caracteres jurídicos) desde su aparición, hasta su transformación y disolución, debida ésta a causas técnicas, político-sociales, económicas y jurídicas, que examina con detención; haciendo así su entrada el régimen liberal cuyos resultados provocaron la llegada del período intervencionista. Y en este momento es cuando puede hablarse de Derecho del Trabajo, ya que lo anterior son etapas de evolución de las relaciones jurídico-laborales, pero sin que sea posible hablar aún de tal rama jurídica. En la aparición de la disciplina influyen el fenómeno sindical creciente, la preocupación social, y la intervención estatal que crean un Derecho laboral como disciplina autónoma, con objeto propio, independizando en la figura del contrato de trabajo, y

Los grupos sociales, con la aparición de los pactos colectivos, que ponen las bases del progreso constante y creciente del Derecho del Trabajo.

Sentado lo anterior, en el capítulo IV plantea el estudio del concepto del Derecho Laboral que incluye a un conjunto de relaciones jurídicas que son laborales, «por la propia peculiaridad de la materia sobre la cual se proyecta el impacto de una forma jurídica». Ello hace estudiar la normación jurídica del hecho social trabajo libre por cuenta ajena, que delimitado sociológicamente es traducido al ámbito jurídico por el Derecho Laboral que obtiene, al realizar esta aplicación normativa al trabajo libre por cuenta ajena, un conjunto de relaciones jurídicamente caracterizadas, y a esta índole jurídica es a lo que debe referirse la disciplina. De acuerdo con la construcción doctrinal del profesor Castro, examina la relación jurídica laboral a través de su nacimiento, configuración (organización unitaria, pero relacionada con el resto del ordenamiento) y su estructura, que le dan las bases para estudiar nuestro ordenamiento legal y jurisprudencial, que admiten un concepto que exige la nota de dependencia. Presenta finalmente su propio concepto doble: de *lege data* que incluye la nota de subordinación, y de *lege ferenda*, o doctrinal que considera al Derecho del Trabajo como «aquel que regula las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo voluntario y libremente prestado por cuenta ajena».

Hallado el concepto, dedica el capítulo V al estudio de la naturaleza jurídica. Partiendo de la distinción entre el Derecho privado y el público examina y descarta las doctrinas privatistas, publicistas, mixtas y las que sostienen que es un *tertium genus*, para establecer, por último, dos criterios; institucional, basado en el juego de los que Castro llama principios de personalidad y comunidad, y orgánico en relación con la puesta en acción de los órganos administrativos. Llevándole la aplicación de los mismos, a afirmar que se trata «de una disciplina jurídica como tal conjunto de relaciones jurídicas, que se realizan en un sentido jurídico público, unas, y que lo son privatísticamente otras». «Participando en consecuencia de lo público, lo privado o lo social, según el cuadro de relaciones que se trate de regular o la entidad o entidades que en dichas relaciones han de intervenir.»

Alonso García intenta, a continuación, y lo logra plenamente, ca-

racterizar el Derecho Laboral, partiendo de su novedad, en lo que la Sociología, y la Economía, influyen tanto como el Derecho, para a través de las más variadas opiniones deducir que se trata «en cuanto tal rama jurídica independiente, de un Derecho nuevo, en período de formación, con sentido tuitivo —no clasista— de orden público —irrenunciable, por tanto— y con normas de Derecho público y privado, con una significación social profundamente acusada y donde el principio heterónimo no impide el respeto a las relaciones y contenido de éstas, originadas por la autonomía de la voluntad, bien que limita sus consecuencias, reconociendo, además, la fuerza vinculante de los preceptos que tienen su origen en grupos, entidades, o asociaciones» (p. 250). Caracteres que estudia detenidamente planteando de nuevo el problema de la autonomía, teniendo en cuenta lo que el profesor Alonso Olea exige («fuentes propias» y «materia jurídica sustantiva») y desarrollando, a través de las distintas posiciones doctrinales, su propia posición afirmativa de esa autonomía. La especialidad la deriva de la amplitud del contenido de la disciplina. Y sentado lo anterior estudia las relaciones del Derecho del Trabajo con las demás disciplinas jurídicas y no jurídicas.

Examina en el Capítulo VII los principios informadores de la materia jurídico-laboral, o sea las líneas directrices que inspiran el sentido de los preceptos laborales. Estudia sucesivamente el de la irrenunciabilidad de los derechos a favor del trabajador, el de la norma más favorable —que opera restrictiva y extensivamente— y que no es idéntico al pro operario— el de la continuidad del contrato (para él consecuencia del de pro operario), y el de rendimiento que rechaza como tal principio, así como otros pretendidos principios como el de justicia social.

Si, como dice Alonso Olea, las fuentes caracterizan la autonomía de una disciplina, es básico un planteamiento del problema de las fuentes del Derecho del Trabajo. A ello está dedicado el Capítulo VIII que parte de la distinción entre fuentes en sentido propio, y fuentes en sentido traslativo. Respecto a éstas, señala tres características peculiares: la progresiva constitucionalización e internacionalización del Derecho Laboral, la existencia de los convenios colectivos de trabajo como expresión jurídica de fuerzas sociales con facultad normativa creadora,

y un nuevo sentido de la jerarquía de las fuentes. Enumera las diversas fuentes, negando el carácter de fuente, asignándole mero carácter interpretativo a la jurisprudencia, examina el principio de jerarquía de fuentes, no alterado por el de la norma más favorable, y las características específicas de las fuentes laborales (internacionalización, constitucionalización, especialización, intensificación y colectivización).

El desarrollo sistemático de la materia laboral lo realiza, en el capítulo siguiente, a través de la relación jurídico-laboral esquema integrativo de las diversas instituciones del Derecho del Trabajo. Centrando la relación jurídico-laboral en cuatro apartados:

A) Estructura: incluyendo los sujetos (trabajador, empresario, sindicato, entes públicos) y los respectivos problemas que plantean y el objeto (o sea, el vínculo jurídico).

B) Manifestaciones: el contenido de la relación distingue, según ésta sea extracontractual o contractual. Esta es fundamentalmente el Contrato de Trabajo, que propone estudiar, partiendo de sus fuentes, naturaleza jurídica, objeto, sujeto, estados previos, perfeccionamiento del contrato, y las prestaciones del trabajador (incluyendo en ello el estudio de la jornada) y del empresario (que contiene los problemas de seguridad e higiene del trabajo, la amplia temática del salario, y el deber de protección y asistencia). Finalmente en «otros aspectos» presenta el problema de la sumisión, el de alteración de circunstancias, y el de la situación estatutaria del trabajador. En la terminación del contrato se distingue la interrupción temporal o suspensión, y el cese definitivo o extinción. Las modalidades del contrato en razón de las personas, del lugar, o de otras condiciones, cierran, junto a la prescripción de acciones, el estudio de las manifestaciones.

C) Alteraciones: en ellas propone el estudio de los desacuerdos entre trabajadores y empresarios que originan los conflictos colectivos y los individuales, presentando toda la temática procesal del trabajo.

D) Intervención del Estado: tanto por vía organizativa, como por vía inspectora.

El capítulo final está dedicado al encuadramiento de la seguridad social en el Derecho del Trabajo. Parte de un examen histórico de la relación entre ambas materias, reconociendo la vinculación inicial

básica entre la seguridad social y el contrato de trabajo, y una perspectiva futura en que la seguridad social no encuadra ya en un ámbito referido necesariamente al contrato laboral actual, sino que surge esta consideración jurídica de la dependencia y ajenidad de la prestación. La progresiva ampliación del ámbito de la seguridad social influye en la expansibilidad del contrato de trabajo en el que la figura de la dependencia desaparece, pero a pesar de ello aún sobrepasa la seguridad social tales límites por lo que se ha de inquirir cuál sea el planteamiento de la seguridad social, para constatar tras las más variadas doctrinas, la trascendencia de la seguridad social y cómo es esta una «realidad sostenida por un conjunto de supuestos doctrinales que le sirven de fundamento, pero que no desligan lo que tiene de concepto propio de lo que debe a su dependencia del Derecho Laboral. Los fundamentos de la seguridad social radican en supuestos de orden filosófico, moral, jurídico, social y económico que Alonso García plantea y esquematiza, teniendo en cuenta la internidad o externidad de los supuestos. Establece una clasificación de los seguros sociales para concluir negando en la actualidad autonomía jurídica a la seguridad social, ya que depende aun por naturaleza del Derecho del Trabajo, lo que no empuja su carácter expansivo. Ni aun en el futuro, afirma, podrá establecerse una plena independencia de ambas materias, pues los riesgos esenciales se vinculan a las relaciones jurídico-laborales mientras que los demás encuadran en una amplia concepción del trabajo por cuenta ajena.

Aparte de las abundantes notas que a través de sus páginas contiene, la obra presenta un breve apéndice bibliográfico de obras de carácter general, incluyendo, por países, la producción doctrinal más importante en materia de Derecho del Trabajo, y de Seguridad Social.

La obra está plena de aciertos, y ha sido elaborada con el rigor científico y doctrinal adecuado: una excelente aportación de materiales, una rigurosa selección de problemas, y una sistemática presentación de los mismos. Es una tarea que, con resultado feliz, ha llevado a cabo el profesor Alonso García, al que cabe agradecer esta importante aportación a nuestra creciente bibliografía laboral. Al desarrollar brillantemente todos los temas cruciales de la materia jurídica

del trabajo, ha presentado una obra útil no sólo al especialista, sino también a los estudiantes y prácticos del derecho que aprovecharán su lectura con fruición.

MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO

BONGIOANNI, Fausto R.: *Evidenza dell'Uomo nel Lavoro*. Marzorati, Milano, 1958; 227 págs.

¿El trabajo es problema? He aquí una pregunta que queda ciertamente contestada desde las primeras páginas de este libro. En efecto, el trabajo implica toda una severa problemática que Bongioanni considera desde el punto de vista psicológico y sociológico, sacando incluso resultados puramente pedagógicos, como él mismo se propone desde el principio.

En el primer capítulo, dedicado a analizar el potencial humano, el autor precisa el descontento humano como una insatisfecha aspiración a una posibilidad decisiva, preferente a cualquier otra, válida para demostrar de qué somos capaces.

Y es esta frustración aspiracional la que plantea el problema que ha venido a denominarse «Human Relations», que no significa otra cosa que no sea el intento de atenuar la fuerte tensión social que actualmente se experimenta en el mundo del trabajo. A este respecto cobra especial relieve el «counseling», al que define el autor como «un servicio profesional de "dirección espiritual", ejercitado por laicos, con aparato científico, para reconciliar a la gente descontenta con el deber de la vida». El «counseling» tiene virtudes psicoterápicas que pueden acabar con la torpeza social, el estado de angustia y la discordia familiar, así como con la inhibición moral que reina en el campo laboral. Por ello, abraza el «counseling» no sólo la dimensión afectiva y cultural, sino también la dimensión ética.

Después de tipificar el comportamiento regresivo y el comportamiento agresivo, Bongioanni se enfrenta con el tema del resentimiento humano. Para él el hombre resentido es aquel que abriga la impresión de no vivir como hombre ni, lo que es tanto o más importante, ser tratado como tal. Por eso, la solución al resentimiento no pue-

de ser otra sino el encuentro con una persona humana, realmente humana. Si el obrero que maneja una máquina se encuentra, en cierto modo, en la situación de personalizarla, de suscitar en ella un poco de animismo y de entrar en coloquio con la misma, es obvio afirmar la necesidad de personalizar y dialogar «humanamente» con el obrero, de la forma y manera que ya indicábamos anteriormente al tratar del «counseling».

El problema de la comunicación es el que plantea el autor una vez estudiada la potencia del magisterio organizativo. Bongioanni establece las diferencias entre el «bossing» y el «leading» y nos dice que el problema técnico del «leading» se presenta como un problema de buen gobierno. Sin embargo, entendida la empresa como entramado de relaciones verticales y horizontales, el autor examina la ética y la política de dichas relaciones, con mucho más cuidado, llegando a la conclusión de que el hombre en ese entramado a lo que en última instancia aspira es a no perder su libertad, pues en el ejercicio de la misma encuentra su honor. Por otra parte, nos dice que la civilización productivista está actualmente empeñada en resolver dentro de una estructura democrática todavía no perfeccionada el conflicto entre la instancia individual y la exigencia coexistencial, y que para resolver este serio conflicto únicamente existe el método de la integración social.

Bongioanni, siempre certero en el aspecto psicológico, dedica todo un profundo capítulo a lo que él llama exigencia de utilidad y de justicia. Interés acusado poseen los párrafos que asimismo dedica al método «T. W. I.» y su traslado a Europa. Pero la parte verdaderamente jugosa del libro es la última, la dedicada a explorar la religiosidad del trabajo. El hombre, indica el autor, debe de encontrar no sólo el sentido auténtico del hombre como tal, sino también el sentido y la esencia de Dios. Que ya es sabido que la fe en Dios ayuda, como ningún otro medio, a conocer al hombre en toda su plena dimensión. ¿Y qué otra cosa puede salvar al mundo del trabajo sino el encontrar en el hombre un ser con personalidad propia, con libertad y dignidad?

La verdadera seguridad religiosa consiste en saber guardar y valorar todos y cada uno de los aspectos de la experiencia, sin disfr-

zarla mitológicamente, o sea sin tomar por sobrenatural la cosa que sea natural, como dice Bongianni.

En el trabajo, como dedicación humana, existe una religiosidad, una filosofía que tiende a superar las clásicas posturas positivistas. Por eso en todas las páginas de este libro, amén de un afán nunca encubierto de hacer resaltar las esencias más caras del hombre, late el no menos noble afán de moralizar al mundo del trabajo y, lo que no es menos importante, el de estructurar al mismo con arreglo a una verdadera valoración humana.

JOSÉ MIGUEL ORTÍ BORDAS

CAPLOW (Theodore): *Sociología del Trabajo* (traducción y prólogo de Manuel Alonso Olea). Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1958.

Como dice el Sr. Alonso Olea, en su prólogo, «esta *Sociología del Trabajo* de Caplow viene, por lo pronto, a recapitular y a mostrar-nos el estado actual de las investigaciones de la Sociología industrial». Nos muestra el autor, en efecto, una clara y detallada fotografía de la sociedad en lo que a las relaciones laborales se refiere. Se remonta el autor por encima de la concepción económica del trabajo, para encuadrarlo, con una visión más real que aquella de los economistas, dentro de la trama social de la vida humana. Hace ver que el trabajo se sitúa, como realidad humana, en el vértice de una serie de relaciones sociales de él dimanantes que tienen a los hombres como sujetos, no tratándose de meras relaciones mecánicas, expresables en líneas de oferta y demanda, como habían querido ver los economistas de la escuela clásica.

Es indudable que, para el jurista, esta toma de contacto con la realidad es fundamental. Si el jurista pone el contrato de trabajo como eje de la disciplina jurídica que tiene el trabajo por objeto, ha de tener presente que son voluntades humanas las que contratan, y que esas voluntades vienen determinadas y especificadas por una serie de circunstancias sociales que al hombre se le dan hechas. Es

verdad que la libertad es primordial para la existencia del contrato, pero también lo es que el hombre no es una especie de Robinson solitario, cuya voluntad se mueve con plena autonomía. El hombre, al salir al mundo, se encuentra con una serie de estructuras y tramas preestablecidas, dentro de las cuales ha de moverse su libertad. Es interesante, por tanto, esta especie de fotografía de la realidad que —como todo estudio sociológico— constituye el libro de Caplow.

Pero, al exponer Caplow las distintas relaciones sociales que nacen del trabajo y aquellas otras dentro de las que el trabajo se desarrolla, no hace, como ya hemos repetido, sino una fotografía de la realidad social humana, una exposición de aquello que es, sin tener en cuenta para nada aquello otro que debería ser.

Hemos afirmado que el hombre, al actuar, viene condicionado en gran parte por las circunstancias sociológicas que le rodean, y esto es cierto; pero no podemos perder de vista que el hombre es un ser trascendente, que no puede ni debe circunscribirse totalmente a la existencia dentro de lo que es. El hombre tiene una labor fundamental en el mundo, que le viene impuesta por la existencia de esos valores trascendentes: transformar lo que es en lo que debe ser.

Este segundo aspecto del hombre, su necesaria tendencia hacia lo que debe ser, tampoco puede perderlo de vista el jurista. Si hay una ciencia que deba tener en cuenta los valores trascendentes del hombre, es la ciencia del Derecho, que recibe toda su razón de ser, motivo y fin de la existencia del Derecho natural.

Así, pues, el jurista debe conocer la realidad social humana, y esto es lo que encuentra Caplow; pero debe tener también presente las exigencias trascendentes del hombre, muchas veces desmentidas, imposibilitadas y coartadas por la misma realidad social en que el hombre se encuentra inmerso. Así, por ejemplo, cuando Caplow, en la página 51 y siguientes, trata de la diferenciación de ocupaciones, no hace sino describir, con claridad y precisión, un hecho social existente dentro de la esfera laboral; pero ¿debe el jurista contentarse con el conocimiento de esta realidad empírica? ¿No deberá preguntarse si debe el hombre especializarse de tal forma? ¿No será contraproducente para el individuo un exceso tal de especialización laboral?

El jurista que se mueva dentro del campo del Derecho del trabajo ha de tener presente al individuo con toda su carga de valores. No puede contentarse con el estudio de la realidad humana existente, sino, trascendiéndola, encaminarla hacia la realización del deber ser.

Por todo lo anterior, tampoco ha de conformarse con justificaciones puramente materialistas y económicas de la realidad social laboral, sino que ha de tener en cuenta que nunca será el hombre para el trabajo y sí el trabajo para el hombre, para que el hombre se desarrolle, perfeccione y complemente en la línea de sus valores humanos.

El libro de Caplow, al mismo tiempo que nos muestra la sociedad como es —labor fotográfica de la Sociología—, nos hace pensar en las muchas desviaciones que la sociedad experimenta. De tal forma es esto claro, que muchas frases de Caplow nos hacen pensar en aquello de Ortega y Gasset: «La sociedad es el área triunfal del hombre medio», y Ortega entiende por hombre medio el que no es más que una medianía, con lo que de despectivo puede haber en esta palabra. Así, Caplow admite la necesidad de adaptarse a un patrón preestablecido para hacer carrera dentro de un determinado grupo. Mientras esta adaptación se refiera a la forma de llevar la corbata, podría pasar; pero cuando la necesidad de adaptarse se extiende a los valores morales y religiosos... Entonces no se trata ya de algo contra la personalidad del individuo, más o menos falsamente entendida, sino de un asunto de mucha mayor trascendencia e importancia.

Lo positivo, pues, en Caplow es esa fotografía clara de la realidad, base sobre la que el jurista debe actuar, no para conformarse con ella, sino para intentar encauzarla por el camino del Derecho —especificación humana del Derecho natural—. Debe saber conocer los defectos de esa realidad para intentar solucionarlos. ¿no es un defecto el exceso de racionalización que Caplow nos describe? Cuando nos dice: «Las relaciones personales continúan formando la médula esencial de la experiencia en la familia, la *clique*, la escuela, la iglesia y la vecindad, pero crecientemente las relaciones personales en las situaciones de ocupación son minadas por la imposición.

RECENSIONES

de normas racionales de conducta. La identificación entre trabajador y empresario, médico y cliente, ciudadano y funcionario público, se hace más débil y menos espontánea»; cuando añade luego: «La rigidez de una estructura de ocupación que incluya estos elementos (de racionalización del trabajo) tienen como origen el intento premeditado de ajustar el hombre a los trabajos más que permitir al hombre determinar el sentido y el modo del trabajo», nos está diagnosticando una grave enfermedad social; esa grave enfermedad de que habla Alexis Carrel cuando dice: «Del mismo modo, el descuido de la individualidad por nuestras instituciones sociales es responsable de la atrofia de los adultos. El hombre no soporta sin daño el género de existencia y el trabajo uniforme y estúpido impuesto a los obreros de las fábricas y a los empleados de oficina, a todos aquellos que toman parte en la producción en masa.»

Aparte de todo, y finalmente, hay en Caplow una excesiva tendencia a comprender la vida del hombre en función de la ocupación laboral, con olvido del resto de las facetas humanas. Así lo deja ver, por ejemplo, cuando, al hablar de la enseñanza, aboga por una especialización total de ésta con miras al futuro trabajo del alumno, olvidando que la enseñanza ha de cumplir, sobre todo hasta cierta edad, una labor de formación humana total del individuo.

FRANCISCO PÉREZ DE AYALA

CESSARI, Aldo: *L'interposizione fraudolenta nel Diritto del Lavoro*, Edit. Giuffré, Milano, 1959; 203 págs.

Desde las primeras páginas, que introducen al lector en el vasto problema del «profilo civilistico della fraus legi» (capítulo I), resalta claramente el rigor y el interés de este volumen, último publicado en la Colección de Estudios de Derecho Privado por la Universidad de Milán.

La figura del negocio jurídico realizado en fraude de la ley viene replanteada desde sus bases romanas y considerada en su evolución histórica a la luz de las más conocidas teorías. Todos los problemas

que han agitado y agitan este particular elemento del sistema jurídico son reexaminados y resueltos por el autor de esta monografía, con lo cual el lector encuentra ante su perspectiva una serie coherente y estrechamente enlazada de interrogantes: ¿Es necesario el elemento intencional para la configuración de la *fraus legi* o basta la violación objetiva de la norma jurídica? Si la licitud del negocio depende de su correspondencia con el tipo previsto por el Derecho objetivo —afirmación a la que se llega sólo tras numerosos estudios sobre la causa del negocio—, es decir, si el negocio es lícito sólo cuando las partes le hayan confiado, única y exclusivamente, aquella función prevista por la norma positiva, ¿no son quizá insuficientes las mencionadas teorías objetiva y subjetiva? Ciertamente, sin embargo, que si el negocio fraudulento viene examinado rigurosamente a la luz de la última afirmación, es decir, siguiendo la teoría del abuso instrumental del negocio, se puede llegar —y en efecto se llega— a un total desconocimiento de todo negocio atípico, lo que es manifiestamente erróneo. ¿Y entonces? Si, como el autor considera, la teoría del abuso instrumental posee un indicio de verdad, ¿en qué se diferencia el negocio atípico del negocio fraudulento, y éste, a su vez, de la simulación?

El negocio atípico, afirma Cessari, es un negocio lícito cuya causa no ha sido expresamente prevista por el ordenamiento jurídico, mientras el negocio en fraude de la ley tiene una causa ilícita, una causa no ignorada, sino prohibida por la norma positiva. Respecto al segundo punto, debe tenerse en cuenta, entre otras cosas, que el negocio en fraude de la ley es verdadero, es decir, real, mientras el negocio simulado es sólo aparente; quien simula, esconde la violación; quien defrauda, la cumple. En otros términos, el negocio en fraude se caracteriza por la presencia del intento de las partes de alcanzar un fin prohibido por la ley, intento que permanece clandestino, como también los reales efectos queridos por las partes contratantes; lo cual no quiere decir que sea necesaria en estas últimas la voluntad maliciosa de defraudar a la ley, siendo suficiente que hayan querido realizar los determinados resultados concretos que objetivamente están en contraste con normas positivas.

El fraude es, por consiguiente, un vicio que afecta a la causa del negocio, con todas las consecuencias teóricas y prácticas de tal afirma-

ción: el «criterio de la relevancia de los intereses» de los privados, constituye, pues, el punto focal del sistema, como puede seguramente deducirse de todo el complejo de los artículos dedicados por el Código civil italiano al tema de los contratos.

Esto desde un punto de vista general. Por lo que a la especifica-rama del Derecho del trabajo se refiere, y más estrictamente por lo que se refiere a la particular figura de fraude constituída por la interposición en el contrato de trabajo, el autor, antes de extraer consecuencias finales, individualiza las varias especies concretas en que tal forma de fraude puede sustanciarse.

Prescindiendo de los muchos fraudes realizados para eludir normas de tutela de los trabajadores, como, por ejemplo, las relativas a la indemnización de ancianidad, que se manifiestan en los más varios modos, son especies típicas, es decir, caracterizadas por la presencia de un sujeto que se interpone entre el empresario y el efectivo trabajador, las siguientes: el destajo colectivo autónomo, es decir, el trabajo en grupo, asumido no directamente por el empresario, sino por un trabajador-contratista interpuesto; el trabajo a domicilio, asumido también por un sujeto interpuesto; la interposición del gestor, especie esta sólo aparentemente análoga a las dos últimas citadas; el subarriendo de mano de obra o pseudoarriendo, y el contrato de suministro en los casos en que puede tener aplicación al campo del Derecho del trabajo. Tales hipótesis se verifican todas en el momento de la constitución del negocio, diversamente de muchas otras que intervienen en momentos sucesivos, y lo que resulta más interesante en el trabajo de Cessari es el planteamiento rigurosamente unitario del fenómeno que examina, con lo que éste viene a ser no sólo desde un punto de vista teórico, sino también y sobre todo en cuanto a efectos y consecuencias prácticas, una figura típica y vertebrada en un único cuerpo, aunque variada en sus manifestaciones concretas con la consiguiente posibilidad de aplicación de todas las normas establecidas fragmentariamente en el Código mediante una coherente y fundada remisión a los criterios generales que inciden sobre cada caso particular, sólo en cuanto éste entre en una más vasta y bien definida figura jurídica: la interposición.

Sólo así puede ser planteado y resuelto el problema ulterior de la

«nulidad y conversión de los negocios fraudulentos» (capítulo III). No sólo, una, sino muchas, son las normas imperativas violadas por el tipo de fraude en examen; antes bien, esta multiplicidad de disposiciones violadas viene elevada por el Código a peculiar característica de los fenómenos de interposición fraudulenta.

Y, así, el intérprete deberá individualizar el efectivo intento de las partes, sea cual sea la especie presentada. El intento será siempre el mismo: concluir un contrato de trabajo saltando normas jurídicas determinadas, ya se refieran a la colonización, a la protección del trabajo a domicilio, etc., y la existencia de este intento deberá ser objeto de prueba. En otros términos, según el autor, una vez probado que el empresario, a través del negocio fraudulento, «ha podido procurarse la realización de prestaciones de trabajo inherentes a la organización de su empresa», serán aplicables las consecuencias jurídicas; se aplicará el art. 1.418 del Código civil y se deberá, pues, reconocer la nulidad del negocio, mientras no será aplicable el sucesivo artículo 1.419, ya que el fraude envuelve todo el negocio, no pudiendo acogerse la tesis que considera el intento fraudulento como un *pac-tactum adiectum* a un negocio válido de por sí.

Por otra parte, entrará en acción el principio —fundamental en el ordenamiento italiano— de conservación del negocio. Entre nulidad y principio de conservación, exigencias ambas válidas y netamente contrastantes, el equilibrio viene dado por la institución de la conservación del negocio, previsto por el art. 1.424, y operante, según Cessari, y a pesar de autorizadas opiniones en contrario, también y sobre todo en el Derecho del trabajo.

Y precisamente en este punto, es decir, prácticamente en las conclusiones, tiene particular importancia cuanto hemos dicho acerca del rígido planteamiento unitario que el autor hace del problema: los obstáculos puestos por la doctrina —y a veces también por la jurisprudencia— a su interpretación, son superados observando que el empresario en realidad, concluyendo un negocio fraudulento, quiere obtener el mismo resultado sustancial que normalmente es alcanzado a través de la constitución de relaciones de trabajo normales, evitando, sin embargo, las consiguientes responsabilidades. Los componentes del fenómeno son, por lo tanto, dos: uno lícito y otro ilícito. La

conversión debe operar sobre el primero, restituyendo la posición fraudulenta a una posición de legitimidad, es decir, eliminando el diáfragma artificial interpuesto entre los dos efectivos sujetos de la relación de trabajo y haciendo vivir *ex tunc* una normal y legítima relación de trabajo, con todas las consecuencias del caso.

FERNANDO SUÁREZ

DUBIN, Robert: *The World of Work; Industrial Society and Human Relations*, Englewood Cliffs, N. J., Prentice-Hall, 1958 (XII + 448).

La amplitud del título del libro (*El mundo del trabajo*) queda restringida inmediatamente en el subtítulo (*Sociedad industrial y relaciones humanas*) y por el contenido de la obra en este doble sentido:

1.º No se trata de una sociología del trabajo del tipo, por ejemplo, de la de Caplow; complejas relaciones de trabajo, como lo son todas las del trabajo agrícola y las del trabajo profesional independiente, quedan fuera del estudio. Este quiere centrarse sobre las *organizaciones* de trabajo, excluido el agrícola, con lo cual queda fuera de examen el trabajo independiente o autónomo. Y si se lee el libro se verá cómo la restricción es aún mayor, pues temas tan importantes como el trabajo en las organizaciones burocráticas apenas son estudiados.

2.º Fenómenos tales como la sindicación, las relaciones entre el sindicato y la empresa, el proceso de negociación colectiva entre ambos y los conflictos generalizados de trabajo, las huelgas concretamente, están reservados a un segundo volumen del mismo autor (*Working Union-Management Relations*, de la misma editora, 1958).

Así restringido, el estudio pretende ser una gran construcción teórica y abstracta, o impensadamente se convierte en una exposición de este tipo, aunque el autor quiere mantenerla cerca de los hechos; por eso el libro se resiente de formalismo en el tratamiento y de falta de vivacidad y sensación de realidad en su construcción. Al final de su lectura queda la sensación nada satisfactoria de que no se

ha operado con hechos de diaria ocurrencia, sino con esquemas amplios, y que, por su misma amplitud y generalidad, tienen un algo de alejados de aquélla.

Las grandes divisiones del libro son las siguientes:

Parte 1.^a *El trabajo en la sociedad moderna*.—Un breve capítulo introductorio con consideraciones generales sobre la significación del trabajo, y especialmente del trabajo por cuenta ajena, y del trabajo hecho en el seno de organizaciones, en el tipo actual de estructura social.

Parte 2.^a *Organización del Trabajo*.—Pretende ser la clave del libro. La distinción entre estructuras de poder, estructuras de autoridad y estructuras de *status*, y la distinción, en parte correlativa, de conductas tecnológicas, conductas formales y conductas informales, consume buena parte de la exposición y sirve de base al resto del libro.

Parte 3.^a *La población trabajadora*.—Un análisis de la fuerza de trabajo norteamericana, con un sabor localista del que se quiere liberar el resto del libro.

Parte 4.^a *La ejecución efectiva del trabajo*.—Aquí se analizan los temas de motivación y moral del trabajador, régimen de incentivos, movilidad horizontal y vertical de los trabajadores, automatización, etc.

Parte 5.^a *La dirección de las organizaciones de trabajo*.—Capítulos concentrados sobre el *management*, sus características, su tendencia hacia la burocratización y las funciones que cada persona directiva debe realizar según su posición en el seno de la organización.

El libro está muy cuidadosamente editado, con abundantísimas referencias y con muy acertadas ilustraciones gráficas.

MANUEL ALONSO OLEA

MARTÍN BLANCO, José: *El Contrato de Trabajo* (Estudio sobre su naturaleza jurídica). Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, 1957; 237 págs.

El objeto de esta monografía —anticipa el autor en la Introducción— es el examen y la determinación de la naturaleza jurídica del

contrato de trabajo. Estudio que se plantea en el plano jurídico-privado, y que se desarrolla dividiéndolo en tres capítulos.

El primero se dedica al estudio de la teoría de la contractualidad, fragmentándolo en distintos apartados, en los que se exponen las distintas posturas contractualistas.

Se comienza con el análisis de la que identifica contrato de trabajo con contrato de arrendamiento, centrando el examen fundamentalmente en el Derecho romano y en la Codificación civil. Esta asimilación se rechaza por el autor, por entender que no cabe reducir el contrato de trabajo al esquema tradicional del contrato de arrendamiento, ni subsumir las relaciones jurídicas de aquél provenientes dentro de éste.

Se comienza con el análisis de la que identifica contrato de trabajo con el de mandato, rechazándose también por cuanto las notas características de éste no concurren en aquél: gratuidad, representación, perseguir un resultado jurídico, implicar una triple relación y presuponer una sustitución.

Tampoco se acepta, después de analizarla, la asimilación del contrato de trabajo al de sociedad, pues, se afirma, en aquél no hay interés, ni lucro ni ganancia común. La realidad de los hechos en la vida jurídica práctica nos demuestra que el interés del obrero termina tan pronto obtiene su remuneración, y el del patrono tan pronto como consigue la obra o producto.

Igualmente se rechaza la identificación del contrato de trabajo con el de compraventa, pues, se arguye, tal identificación supondría violentar los esquemas jurídicos tradicionales y desorbitar el campo propio de aplicación y efectos de uno y otro. Ni exigencias prácticas ni consideraciones filosóficas, aconsejan romper con la tradición histórica legislativa y de la mejor doctrina que asigna distintos caracteres, distinta finalidad y distinta disciplina a ambos contratos.

Y se concluye el primer capítulo con la exposición de la doctrina que estima que el contrato de trabajo es un contrato *sui generis* o especial. Tesis, que es la que el autor sigue, si bien en este lugar se limita a aceptarla, advirtiendo, no obstante, que la mayoría de los tratadistas que la sostienen fallan al no fijar de un modo exacto y preciso la naturaleza de esta especialidad.

RECENSIONES

El capítulo II está destinado al examen de la teoría de la relación de trabajo, exponiendo sus precedentes históricos, y basado el estudio en la doctrina de Siebert —su contenido, repercusiones y reacciones ante ella—, y se termina con la crítica de la misma.

La crítica que dirigimos —afirma el autor— a la doctrina de la relación de trabajo tiene su mejor fundamento en la interpretación literal, lógica y sistemática de la propia legislación laboral, en la que la noción de contrato y su vigencia, como causa generadora de la relación laboral, se mantiene no sólo con el título genérico de la propia legislación, sino también en la dicción y expresión legales reiteradas en diferentes preceptos.

Esta crítica la desarrolla en los planos teórico, en el técnico jurídico y en el legislativo —Código civil y Decretos de 26 de enero de 1944 y de 26 de diciembre de 1956— y jurisprudencial.

Por último, en el capítulo III se estudia el contrato de trabajo como contrato de Derecho privado.

Sobre las líneas generales de la evolución y transformación del Derecho privado se produce necesariamente la transformación del contrato de trabajo. Pero debe entenderse bien que esta transformación del contrato de trabajo no es algo aislado y sin precedentes, sino que, por el contrario, está vinculada a las transformaciones de todo el Derecho privado.

El contrato de trabajo evoluciona y se transforma como evolucionan y se transforman el derecho de propiedad y el derecho de familia. Pero como éstos, sigue perteneciendo al Derecho privado.

El contrato no sólo no desaparece sino que continúa rigiendo con pleno valor asentándose más firmemente sobre los nuevos principios, conservando su naturaleza propia y específica de contrato, aunque se transforme en su estructura y ofrezca un contenido más amplio, determinado por los nuevos principios de diversa índole hoy imperantes en el sistema de Derecho privado.

J. CARRASCO BELINCHÓN

NATIONAL MANPOWER COUNCIL: *Improving the Work Skills of the Nation*. Universidad de Columbia, Nueva York, 1955; 203 páginas.

Contiene esta obra los resultados de una conferencia que el National Manpower Council organizó en la primavera de 1955 en Arden House, y a la que asistieron sesenta y nueve representantes de la industria, la enseñanza, el trabajo, las fuerzas armadas y el Gobierno.

Considera el Consejo que la nación norteamericana, los Estados Unidos, necesita de un programa a largo plazo que aumente y garantice las reservas de trabajo especializado. Y el primer problema con que el libro se enfrenta es el intento de definir lo que trabajo especializado sea. Cómo podría definirse y agruparse a los «technicians».

Para delimitar la existencia de trabajo especializado se emplean tres factores. En primer lugar, se necesitan unas habilidades especiales requeridas para una labor específica. En segundo lugar, un nivel particular de competencia. «Cada trabajo u ocupación especializada tiene su propio standard cuya tarea el obrero debe ser capaz de realizar en un tiempo dado y con un resultado de calidad apreciable». Por último, el obrero debe haber pasado por un entrenamiento que le haga adquirir la competencia y conocimientos suficientes para su labor.

Se subraya que nadie llega a ser un especialista sin hacer un esfuerzo especial, y que la combinación de un entrenamiento determinado, la competencia suficiente y la habilidad no pueden ser adquiridas en poco tiempo.

De todas formas, con estos datos es muy difícil encontrar la línea exacta que separa un trabajo especializado del que no lo es. Así lo reconoce el Consejo al afirmar «la medida del trabajo especializado es relativa y cambiante, y la clasificación de obreros como especialistas, semiespecialistas y no especializados es siempre arbitraria». Esto es, se acaba afirmando vagamente, que entre una población de sesenta y cuatro millones de productores existen unos ocho o nueve de especialistas y solamente medio millón de técnicos.

En una de las ponencias presentadas se afirma que el tremendo desarrollo alcanzado por la industria norteamericana ha sido debido,

en gran parte, al «Know-how», esto es, el saber cómo hacer las cosas o capacidad de realización del pueblo americano. La tesis no deja de ser sugestiva. De ahí que recogiendo una vieja idea de Alfred Marshall, repetida por Colin Clark, se considere que el ayudar a la educación superior y a los centros de enseñanza especializada no es una obligación, sino una inversión. Por ello todo Gobierno inteligente debe procurarse programas a largo plazo con el fin de aumentar el número de técnicos del país.

Para aumentar el número de obreros especializados se ofrecen cinco bases fundamentales: 1.º Reforzar las contribuciones hechas por la educación secundaria a la adquisición de especialidad. 2.º Desarrollar el más efectivo programa posible en orden a la guía de las vocaciones. 3.º Conceder a todos los individuos iguales oportunidades en el campo de la enseñanza. 4.º Aumentar las facilidades y los métodos de entrenamiento. 5.º Aumentar el conocimiento que la sociedad tiene sobre las fuentes y posibilidades del trabajo humano.

Se hacen una serie de recomendaciones en el campo de la «secondary education». El único sistema para que los Estados Unidos puedan elevar su nivel de vida y contribuir al desarrollo de su progreso económico —se afirma— es contribuir a la educación y especialización de los trabajadores, y presupuesto necesario es obtener buenos maestros de segunda enseñanza, ya que quien la ha pasado tiene la habilidad para leer, escribir y calcular corrientemente necesarias. (No hay que olvidar la peculiar organización de la enseñanza norteamericana.)

Se pide, pues, a los maestros, una gran atención sobre los conocimientos matemáticos de los alumnos. Asimismo los centros de enseñanza deben estar en continuo contacto con la industria, las finanzas, las fuerzas armadas y la sociedad para procurar satisfacer sus necesidades.

Sin embargo, más que una mejora, lo que en el fondo se está pidiendo es una serie de reformas en los programas de las escuelas secundarias. Realmente su expansión ha sido notable. En 1890 solamente 43.000 alumnos se graduaban en la High-School. En 1960 se estima la cifra en 1.700.000. Este aumento provoca un descenso en el nivel de la enseñanza, que es necesario superar.

RECENSIONES

Por otro lado, el Consejo se dirige a la industria. Se pide a las asociaciones y sindicatos una revisión del tiempo de entrenamiento y aprendizaje en orden a asegurar la eficiencia y la efectividad. Asimismo es necesario, si se quiere aumentar el número de especialistas, una planeación de empleos que hagan rentable y desable al obrero adquirir una especialización. Entra aquí, pues, toda la materia de política económica que se desee. Se insiste —peculiaridad de los Estados Unidos— en que se admita a cualquier técnico u obrero especializado sin «mirar su raza, credo, color, origen nacional o sexo».

Las experiencias de las factorías de la Lockheed indican el cuidado con que se deben formar los inspectores y supervisores, que habrán de ser instructores de los obreros. Los directores de empresa no se deben elegir sin tener en cuenta sus dotes de habilidad y eficacia. La Compañía de Ferrocarriles de Santa Fe, que tiene veinte mil empleados, tiene un período de aprendizaje de cuatro años. Y de estos aprendices han de surgir precisamente los cuadros directivos.

La industria debe procurar tener siempre a sus empleados entrenados en el nivel que los rápidos cambios tecnológicos exigen. Se aborda el problema de la automatización, considerándosele como un resultado más del desarrollo técnico, y, por tanto, beneficioso para la economía nacional. Ha de conducir a disminuir los costos aumentando el resultado del trabajo humano, pero en ningún caso a privar de sus empleos a la población. Será probablemente el progreso industrial que más rápidamente afectará a la industria. La automatización provocará un aumento en la demanda de especialistas y técnicos. Así lo han comprendido los rusos, que obtienen grandes ventajas con el pequeño número de especialistas que poseen.

En último lugar, ¿qué papel juega la sociedad? El Gobierno y Estados norteamericanos procuran animar a los maestros a permanecer en su profesión mediante pagas elevadas.

Las escuelas públicas —se afirma— son buenas o malas según lo sea la comunidad en la que se hallen emplazadas. Las escuelas no existen en el vacío; debe existir entre ellas y los ciudadanos una perfecta compenetración. Sin embargo, la realidad de hoy demuestra la tremenda influencia a que se halla sometido el sistema educativo norteamericano por los grupos de presión. Estos (sindicatos, grupos de la

industria y el trabajo) buscan modelar las escuelas según las propias necesidades. Debe ser, pues, la sociedad la que provea, especialmente en pequeños núcleos urbanos, a la juventud de puestos de trabajo suficientes, impidiendo su emigración.

Las estadísticas demuestran la importancia, que incluso para los países europeos, tiene el desarrollo de la mano de obra especializada en Norteamérica. Los Estados Unidos producen hoy casi un cincuenta por ciento de la producción total de un mundo que sobrepasa los dos billones y medio de seres humanos. Este cincuenta por ciento lo realiza una población obrera calculada de 61 a 64 millones de personas, y entre éstos existen solamente unos ocho o nueve millones de obreros especializados y no llega al medio millón de técnicos. Si incluímos cinco millones de profesionales preparados científicamente, vemos que la mitad de la producción del mundo descansa sobre las espaldas de sólo catorce millones de personas especializadas y entrenadas.

Fué precisamente el hoy Presidente Eisenhower quien puso en luz el problema, creando una sección de estudios dentro de la Fundación Ford. Se había notado durante la segunda guerra mundial una gran escasez de hombres capacitados para ciertas actividades.

Podemos plantearnos el problema de si una economía no planificada, esto es, un mercado de libre competencia, puede asegurar por sí mismo la cantidad de especialistas que el país necesita, ya que los empresarios procurarán o bien iniciar mejoras y cambios técnicos o invertir ciertas cantidades en especialización de sus obreros; o bien de si es necesaria una actividad decidida del Estado.

Por otro lado, no hemos de olvidar un fenómeno presente hoy en casi todos los países occidentales: el aumento de natalidad. Esto hace necesario un aumento en la inversión de capitales que haga posible la existencia de nuevos empleos. Sin embargo, la experiencia norteamericana parece demostrar que, en determinadas circunstancias, es precisamente la «calidad del trabajo humano la que determina el nivel de inversión de capital, y, por tanto, de empleos».

Los representantes de la industria distinguieron entre «educación» y «entrenamiento». Aquélla, que se adquiere en las escuelas, capacita al individuo para un entrenamiento específico posterior. Y

RECENSIONES

este entrenamiento es de la responsabilidad de la empresa. Cabe, pues, el dilema de si esta preparación especial para la industria se debe adquirir dentro de las mismas empresas o anteriormente.

Lo que los empresarios piden a las escuelas es aumentar el número de alumnos que pasen a los «college», que hoy no alcanza un cuarenta por ciento. Los pequeños empresarios afirman, en cambio, que la especialización es responsabilidad del Estado, ya que la pequeña industria no puede sufragar los gastos que representa mantener centros de formación profesional propios. O que, al menos, debe procurarse un plan de ayuda mutua con las grandes empresas.

Esta falta de personal especializado se hace notar también en el Ejército. Las fuerzas armadas modernas necesitan cada día un mayor número de ingenieros, científicos, técnicos. Se presenta una serie de posibles planes para lograr un aumento de personal capacitado.

La mejor virtud de la obra —que se preocupa siempre del problema norteamericano exclusivamente— es que realza el importante papel que en el desarrollo económico de un país juega la existencia del necesario personal técnico. En España la mejor prueba de que se ha comprendido este problema es la creación de Universidades Laborales, Escuelas de formación acelerada y la preocupación por elevar el nivel de nuestros productores.

MANUEL F. MARÍN ARIAS

NEF, John V.: *Cultural Foundations of Industrial Civilization*. Cambridge University Press, 1958; XV + 164 págs.

La tesis general de este ensayo es la de que la revolución industrial es inconcebible históricamente si no se tienen en cuenta como antecedentes una serie de movimientos culturales europeos que se desarrollan entre el Renacimiento y los finales del siglo XVIII.

En primer lugar es crucial y dió posibilidad histórica a la revolución industrial la revolución científica que comienza a mediados del siglo XVI, y cuya característica principal es la tendencia a la precisión cuantitativa en las mediciones y en las investigaciones; su símbolo es

la abolición del Calendario Juliano por el breve pontificio de 1582; sus figuras fundamentales son las de Brahe, Kepler, Galileo y Pascal. Al espíritu cuantitativo se liga la insistencia sobre la afirmación de que sólo el experimento y la observación son prueba válida de las proposiciones científicas.

Pero son, además, a considerar una revolución en el espíritu religioso tendente a hacer que éste informe la vida cotidiana de los mortales; tras la reforma de las Ordenes religiosas por Santa Teresa y San Juan de la Cruz, el nuevo catolicismo militante de los grandes santos franceses San Francisco de Sales y San Vicente de Paul. Cambia, además, la base estética de la civilización, que pasa de una economía dirigida fundamentalmente a la producción de artículos de lujo, a la producción en masa de artículos baratos, y burdos, de consumo general. El *cult of delight* característico del Renacimiento es sustituido, primero en los países nórdicos y después en los continentales europeos, por la atención hacia las necesidades elementales de la gran masa de la población.

Hay, al propio tiempo, una dulcificación general de las formas de vida, cuyo símbolo social lo representan los *salones* de la Ilustración francesa y, antes, los cuadros humanitarios de los grandes pintores europeos del siglo XVII; probablemente los «Horrores de la guerra», de Rubens, o la «Rendición de Breda», de Velázquez, o el «Cristo en Emmaus», de Rembrandt, son cuadros que no habrían podido ser pensados ni concebidos un siglo antes. Hay una revolución hasta en el léxico y en la gramática. Mientras que la prosa de Rabelais (muerto en 1553) es ininteligible hoy sin diccionario, la de Montaigne (muerto en 1592) presenta sólo algún giro o frase de difícil comprensión actual; y la de Pascal (muerto en 1662) se lee con la misma claridad que, por ejemplo, la de Proust o Anatole France.

El libro es atrayente por la amplitud de su enfoque; en cuanto a la admisibilidad de la interpretación que en el mismo se da, quizá es aceptable tomada sobre la generalísima línea de que la Revolución industrial no pudo surgir de la nada y tuvo que tener por base movimientos de índole cultural previos.

En cuanto a la certeza de los datos históricos aportados, es por demás desafortunado que un historiador comience un libro con una

RECENSIONES

frase atribuída a Bernanos, pero no escrita por éste, y que dice el autor conocer a través de Maritain, para corregir en la fe de erratas en el sentido de que Maritain, al leer las pruebas del libro, niega que oyerá la frase a Bernanos y ni siquiera que fuera generalmente atribuída a éste.

MANUEL ALONSO OLEA

VAN GOETHEM, LEEN, GEYSEN: *Droit de la Sécurité Sociale*. Editions: «Erasme», Bruxelles, 1958; 705 págs.

Es este un libro inapreciable para quien quiera conocer a fondo y en toda su complejidad el Derecho de la Seguridad Social en Bélgica. En este aspecto, bien cabe decir que se trata de un estudio exhaustivo, en el que ni tan siquiera la más mínima cuestión ha quedado sin abordar. Resulta por ello difícil el concretar en unas pocas líneas todo este extenso tratado.

En el título primero —La Seguridad Social—, W. Leën examina con buen tiento las nociones generales del Derecho de la Seguridad Social, fijando, además, su atención en el movimiento moderno del mismo en todos los países y su evolución en Bélgica. Leën propone la siguiente definición de la Seguridad Social: «El conjunto de medidas e instituciones destinadas a proporcionar a los que se procuran una renta por el trabajo asalariado un derecho a la obtención de ciertas prestaciones, cuando se encuentran en circunstancias tales que tienen por consecuencia ya sea el privarles de toda o parte de la renta de su trabajo, ya sea proporcionarles cargas difíciles de soportar, o bien el colocarles en ambas situaciones a la vez.» El autor precisa dicha definición diciendo que, en lo que concierne al otorgamiento de prestaciones, las medidas e instituciones mentadas se dirigen solamente a los trabajadores asalariados; que las prestaciones concedidas lo son no arbitrariamente, sino en virtud de un verdadero derecho previamente consagrado por la ley; y que las circunstancias que dan lugar a la intervención de la Seguridad Social están limitadas a la enfermedad, la postración, la invalidez, el paro involuntario o forzoso, la vejez y la muerte prematura. De forma y manera que ni el acci-

dente de trabajo ni la enfermedad profesional entrañan la intervención de la Seguridad Social.

Sigue Leën ocupándose de los diferentes regímenes de la Seguridad Social, de las asignaciones familiares, del seguro contra la enfermedad y la invalidez, de la ayuda a los parados, del seguro de vejez y de muerte prematura y de las vacaciones anuales en Bélgica. Todo ello examinado a través de una sistemática que incluye el aspecto histórico de la cuestión, su campo de aplicación, organismos, avances sociales, sanciones, etc. Y termina este primer título con un capítulo dedicado a los convenios internacionales que Bélgica ha suscrito, tanto bilaterales —con Francia, Países Bajos, Italia, Gran Ducado de Luxemburgo y Suiza— como multilaterales —Tratado de Bruselas de 1948, Convenio firmado en 1951 en París entre Bélgica, Francia e Italia—.

Van Goethem es el autor del segundo título de este libro. Van Goethem, prestigioso profesor de la Universidad de Lovaina, trata de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, que, como ya apuntábamos anteriormente, no entran en el campo de la Seguridad Social, sino en el del riesgo profesional. Analiza ambos capítulos con la buena sistemática de que hace gala toda la obra. Nos dice que el accidente de trabajo es «un acontecimiento súbito y anormal producido por la acción repentina de una fuerza exterior». Puntualiza la concepción legal del accidente de trabajo en Bélgica diciendo que, amén de que el accidente debe tener carácter súbito y anormal y ser atribuible a una fuerza exterior, debe tener lugar en una empresa pública o privada que ocupe habitualmente a uno o varios obreros durante dos meses al año, por lo menos; y que la víctima del mismo ha de estar ligada a la empresa con un contrato de trabajo, de empleo o de aprendizaje. En cuanto a las enfermedades profesionales, el principio del riesgo profesional, según la legislación belga, ha sido igualmente admitido, excepcionándose tan sólo los casos de enfermedad contraída intencionadamente. El autor examina, al respecto, la pensión por enfermedad profesional, los gastos de cura, pago de indemnizaciones, fondos de previsión, procedimiento, prescripción, sanciones penales, etc.

El título tercero de este libro está dedicado a la previsión social.

y en él Van Goethem se ocupa de las asignaciones a los lisiados y mutilados con el ya repetido rigor sistemático que caracteriza a la obra. Leën, por su parte, se ocupa de la vivienda popular, explyándose en la explicación de las diversas sociedades, fondos e instituciones dirigidas a tal fin.

El también coautor de esta obra, R. Geysen, estudia en el título cuarto el tema de los servicios sociales y de los «Secrétariats sociaux d'employeurs». ¿Qué son los «employeurs», cabe preguntarse? Geysen nos dice que son «auxiliares de los jefes de empresa». Y nos define a sus Secretariados Sociales como «organismos constituídos por dichos auxiliares para cumplir, en nombre y por cuenta de los jefes de empresa, todas o parte de las formalidades impuestas a los mismos, en razón de la ocupación de personal». Su nacimiento es relativamente reciente, pues data de 1945.

Es el mismo Geysen quien se ocupa de desarrollar el título dedicado a la legislación social internacional, en el que se da cuenta de las conferencias internacionales de trabajo, de los convenios bilaterales y tratados multilaterales en los que fué parte Bélgica. También a él se debe la abundante y cuidada bibliografía, que forma el título sexto y último del libro, que termina con un anexo en el que se transcribe el Reglamento General del Fondo Nacional del Seguro de Enfermedad-Invalidez.

En definitiva, constituye esta obra un estudio acabado y una exposición completa de la legislación belga sobre Seguridad Social.

JOSÉ MIGUEL ORTÍ BORDÁS

RAVÁ, Renzo: *Introduzione al Diritto del Lavoro*, I, Edit. Giuffré, Milano, 1958; 112 págs.

Rechazando la noción usual de introducción como premisa constituida por los normales esquemas de sistematización de las materias jurídicas, entiende Ravá que en la introducción se deben estudiar las nociones y problemas que son preliminares para el conocimiento y elaboración de esta materia concreta, constituyendo así el puente a tra-

vés del cual se establece o se mejora la comunicación entre el conocimiento jurídico general y el conocimiento específico de esta rama del Derecho.

Auxilios valiosos, y a veces indispensables, para la comprensión y el estudio de la disciplina jurídica del trabajo, son las características del proceso mediante el cual el trabajo viene asumido en el mundo del Derecho. Estas características, que se encuentran a través de la relación entre el clima político de un país y la reglamentación jurídico-laboral, en esta misma reglamentación comparada con otras presentes y pasadas, y en su sistematización entre las diferentes ramas del Derecho positivo, son las que Ravá se propone individualizar en su *Introduzione*, de la que ha aparecido recientemente la primera parte.

La ley representa la actuación concreta de la concepción —o presupuesto político— que anima al legislador acerca de la que le parece, en un determinado momento histórico, la mejor solución del problema que requiere su intervención. El problema que se presentaba al legislador respecto del trabajo era —y es todavía— el de estructurar el contraste de intereses que existe entre los participantes en el ciclo productivo. La división de opiniones políticas no se refiere a este objetivo, sino a los métodos para perseguirlo, y ello por una serie de motivos que el autor estudia y que explican la imperfecta comunicación existente, en el terreno laboral, entre presupuesto político y disciplina jurídica de la materia, con el efecto consiguiente de la imprecisión terminológica y el carácter genérico del lenguaje utilizado por el legislador. Un ilustre ejemplo —dice Ravá— es el art. 39 de la Constitución italiana.

Otro aspecto de la importancia que tiene la concepción política en la disciplina jurídica es la presencia de los sindicatos, cuya fuerza normativa y organizativa no es comparable a la de ninguna otra entidad de las que, en otros sectores, se interponen entre Estado e individuo, y que viven particularmente informados por la atmósfera política que les circunda. Tras analizar los motivos de esa influenciabilidad y plantear como problema previo la dificultad de conocer cómo están organizados y funcionan los Sindicatos mismos, dado su interés en ocultarlo para que no se conozca su situación económica o sus desviaciones de la tendencia política en que se inspira la acción del Es-

tado, analiza el autor las consecuencias de la influencia política, distinguiendo las que se producen en los ordenamientos jurídicos estatales cuyos sindicatos permanecen en la zona del Derecho privado y en los ordenamientos en que entran en la zona del Derecho público.

La entrada del sindicato en el campo del Derecho público —y esta es la parte del libro que más se presta a la polémica— viene a amenazar no sólo su autonomía, sino también la inicial razón de ser del sindicato mismo: la protección del interés de la categoría como interés individualizado y opuesto, en ciertos límites, al de los empresarios. Si el interés de la categoría de los trabajadores se incluye en la serie de los intereses públicos, no puede coincidir, a través del común denominador del interés estatal, con el del sindicato que representa al empresario. Esto determina un desdoblamiento de la personalidad, una contradicción entre la personalidad jurídica de Derecho público y sus originarias características y finalidades, que sólo puede superarse mediante la vuelta del sindicato al campo del Derecho privado o mediante la eliminación, por el ordenamiento jurídico estatal de la posibilidad de dualismo entre los factores de la producción, es decir, entre capital y trabajo. Pero en esta hipótesis —sostiene el autor— junto con la contradicción se elimina al sindicato, entendido en el único sentido preciso en que puede ser definido.

Como cuestión final de estos argumentos, el autor distingue entre influenciabilidad política y «politicidad», entendiendo por «politicidad» la adherencia del sindicato a una determinada corriente política y, por tanto, su dependencia práctica, o incluso su fusión con un partido político concreto.

En la segunda parte de este primer tomo, Ravá entra en la valoración de la importancia que el Derecho comparado presenta en la disciplina del trabajo. Tras aclarar lo que debe entenderse por Derecho comparado, distinguiéndolo del Derecho extranjero, y las misiones que puede cumplir, considera cómo los problemas económicos y sociales a resolver no tienen carácter nacional y cómo la evolución jurídico-laboral es más rápida y fragmentaria que en otros sectores, de donde el interés del estudio del Derecho comparado, ajustado a determinados límites, particularmente los impuestos por la diferencia-

ción entre sistemas de Derecho del trabajo a base privada y a base pública.

Ravá critica la opinión según la cual el Derecho del trabajo, y más particularmente el Derecho sindical, se caracterizaría por la recepción que se verificaría entre los ordenamientos jurídicos y por la tendencia a la uniformidad de los ordenamientos mismos, examinando las diferencias existentes en la solución de los problemas laborales entre los sistemas basados en el *Common Law* y los del continente europeo y América latina, y distinguiendo lo que se refiere a las diversas fuentes de producción de normas jurídico-laborales y al contenido de las mismas. Particularmente los sistemas se diversifican en la concepción del salario, contractual en los países anglosajones y preferentemente legal en nuestros ordenamientos.

En conjunto, y pese a presentar muchos puntos discutibles, la obra supone un interesante planteamiento de las cuestiones previas al estudio del Derecho del trabajo, y el autor ha conseguido una gran claridad en la sistematización de los temas, lo que hace de esta *Introduzione* un estimable trabajo que nos obliga a esperar con atención la aparición de los volúmenes sucesivos.

FERNANDO SUÁREZ.

