

Recensiones

ALONSO GARCÍA (Manuel): *Derecho del Trabajo*. (Tomo I). Barcelona, José María Bosch, 1960 (750 págs.

Es, sencillamente, constatar un hecho el decir que la bibliografía española sobre el Derecho del Trabajo está enriqueciéndose desde hace relativamente poco tiempo con nuevas y muy importantes aportaciones; a las revistas especializadas ha venido a sumarse la del Derecho del Trabajo, y una nueva orientación de los CUADERNOS DE POLÍTICA SOCIAL hacia temas netamente jurídicos; las monografías sobre temas concretos se multiplican; coronando este movimiento bibliográfico la aparición de obras generales; el primer tomo de la obra del catedrático de Barcelona viene a unirse al Manual de los de Madrid Bayón Chacón y Pérez Botija y a la reedición, próxima según tengo entendido, del Curso de este último.

La aparición de las obras generales acusa no ya un interés por la materia —y aun en cuanto a éste hay que afirmar que el mismo se ha potenciado o multiplicado—, sino además una madurez en cuanto al tratamiento científico de la misma. A las Facultades de Derecho está accediendo en su plenitud una nueva disciplina que si prevista en los planes de estudios desde hace más de una década, es ahora cuando comienzan a dotarse y a proveerse sus Cátedras con personas vocadas a su investigación y a su docencia.

Dentro de este marco, la obra de Alonso García, cuyo primer tomo acabamos de leer, es un paso más, y bien importante. Los tres temas fundamentales de la obra son:

1. Concepto y naturaleza del Derecho del Trabajo; junto con su delimitación como disciplina científica, y no hay que olvidar que lo que delimita una disciplina, al propio tiempo que decide lo que la disciplina no es (y éste es el tema de los límites) dice lo que la

disciplina es (tema de la extensión comprendida en los límites trazados). Alonso García ataca de lleno el tema del trabajo como base social de las estructuras jurídicas, y somete a una meticulosa revisión el principio de la dependencia y subordinación como base a superar y en parte superada.

Tras un estudio del desarrollo de la realidad «trabajo» a través de la historia se desemboca en el concepto y en los caracteres y, precisados éstos, se va al segundo gran tema, es, a saber:

2. El problema de las fuentes, al que se dedica cerca de la mitad del libro. Las fuentes se dividen en «fuentes de origen estatal» con un estudio especial del Fuero del Trabajo y de las Reglamentaciones de Trabajo, y «fuentes de origen social»; y como modalidad cualificada de estas últimas las «Fuentes de origen profesional» dentro de las cuales se estudian con gran amplitud los convenios colectivos.

Este tema va precedido de un análisis de los tratados internacionales y seguido del estudio de los límites de aplicación de las normas de Derecho del Trabajo en el espacio y en el tiempo. Capítulos independientes examinan el Derecho común en cuanto supletorio, los principios generales del Derecho, la posible codificación del Derecho de Trabajo y el importantísimo tema de la jerarquía de las normas.

3. El tercer gran tema objeto de análisis es lo que Alonso García denomina «manifestaciones institucionales de la relación jurídica laboral»; la parte más importante dedicada al análisis del sindicalismo y del sindicato.

La mera exposición de contenido que acaba de hacerse dice mucho más que cualquier otra reflexión sobre la importancia del libro; si a lo dicho se añade la profundidad de la exposición, el rigor metódico de la misma y el planteamiento y agotamiento de los numerosos e intrincados problemas doctrinales que una parte general suscita, queda expuesta en su integridad la importancia y trascendencia de la obra comentada; restando tan sólo el animar desde aquí a su autor para que la complete con el volumen que es su continuación lógica y necesaria, es decir, el dedicado al estudio del contrato

RECENSIONES

de trabajo como institución clave de configuración de esa «prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena» que se nos da como materia propia de Derecho del Trabajo.

M. ALONSO OLEA

BLANC-JOUVAN (Xavier): *Les rapports collectifs du travail aux Etats-Unis*. Dalloz, París, 1957; 554 págs.

ALONSO OLEA (Manuel): *La Ley sindical norteamericana de 1959*. Ediciones del Consejo Social Sindical. Madrid, 1960; 96 págs.

El fenómeno laboral norteamericano, producto del juego libre de las fuerzas sociales, presenta por su gran movilidad un ejemplo excepcional, a la vez que poco conocido, para el jurista europeo. En este sentido, la obra del doctor Blanc-Jouvan supone una excepcional aportación, aunque va mucho más lejos de esta función divulgadora al construir, con la instrumentación técnica de su formación jurídica constitucional, un esquema sistemático de las negociaciones colectivas en el sistema americano, en constante diálogo con el bien diverso sistema francés, contribuyendo en buena medida a aclarar no sólo los conceptos del sistema que estudia, sino que como en todo estudio comparativo, a arrojar importante luz para el estudio del sistema continental de pactos colectivos.

En una amplia introducción se sintetiza la evolución histórica que desde la aparición del sindicalismo ha venido sufriendo el sistema norteamericano de negociaciones hasta llegar a su situación actual; esquema que, conceptualmente, no es muy diverso al que ha ocurrido en el continente europeo. El devenir del sistema finaliza con la Ley *Taft-Hartley*, cuyo ámbito de aplicación depende tanto del ámbito de aplicación de la propia Ley Federal como del ámbito de aplicación del Derecho común; por esta última razón escapan a la aplicación de la Ley una serie de personas, ya por pertenecer a ciertas categorías particulares de empresas (empresas públicas, transportes ferroviarios y aéreos) ya que formar parte de un

grupo especial de trabajadores (agrícolas, familiares, domésticos, independientes de dirección). La extensa introducción finaliza con un capítulo dedicado a la exposición del cuadro social y político de los sindicatos norteamericanos en la actualidad (evolución, estructura, afiliación y control estatal).

La primera parte se dedica al estudio de la negociación colectiva. Es este el núcleo fundamental de la obra y la que presenta mayor interés para el jurista español, en cuanto que nuestro sistema positivo ha configurado la negociación más de acuerdo con el sistema norteamericano que al propio sistema continental. En efecto, la negociación colectiva como exponente de la existencia de intereses comunes o conciliables en el seno de la empresa y como límite del poder estatal, supone que éste sólo va a regular el cuadro y la forma de negociación, dejando el contenido para las partes del convenio; siendo este auténtico poder de negociar (*bargaining power*) un poder normativo estrechamente regulado y reglamentado por la ley *Taft-Hartley* y vigilado por el N. L. R. B., al igual que ocurre en nuestro ordenamiento. En la designación de representantes, la similitud está aminorada por la diversidad de sistemas sindicales; pero igualmente ha de hablarse de una *unidad apropiada* de pactación, e igualmente debe señalarse, en contraposición con el sistema continental europeo, que es la dimensión «empresa» la que más generalmente se toma en cuenta a efectos de negociación. Sin embargo, desde el punto de vista jurídico, el sistema norteamericano reconoce un tipo amplísimo de unidad apropiada, ya que donde haya una unidad de intereses suficiente en la materia relativa a la negociación y una bastante autonomía frente a otros grupos, cabe reconocer tal tipo de unidad; la diversidad de unidades de acuerdo con su extensión (*employer unit* o *plant unit*), su tipo (*craft unit* o *industrial unit*) y su composición (altos cargos y vigilantes como posibles exclusiones) se especifican en las decisiones administrativas del N. L. R. B. Una vez elegida la unidad ha de procederse a la elección de la representación mayoritaria de los trabajadores, que es, a su vez, representación exclusiva de los mismos, ligando al conjunto de trabajadores la decisión de la mayoría; el empresario se encuentra obligado a reconocer a tal representación mayoritaria como re-

presentación de todos los miembros de la unidad; de manera que en caso de conflicto se ha configurado un especial procedimiento oficial de elección y certificación de esas representaciones. Esta cuestión, dada nuestra unidad sindical, presenta aspectos bien diferentes, aunque desde luego existe la obligación de la empresa de considerar como representación adecuada a efectos de convenios colectivos a la representación profesional respectiva «en el seno de la Organización Sindical» (art. 6.º L. C. C. S.).

El capítulo II de la primera parte estudia la bien importante cuestión del carácter obligatorio de la negociación colectiva. Frente a un sistema como el francés, basado en el carácter facultativo de la negociación, el sistema norteamericano, con un deseo de evitar conflictos, establece el deber de negociar (*duty to bargaining*) que no es una obligación abstracta, sino una obligación de negociar en un momento dado con un sindicato y sólo con él. En el sistema español existe también esta obligación de negociar, aunque está menos especificada y, por ello, tendrá una menor efectividad, aunque el problema entre nosotros es bien distinto al faltar la pluralidad sindical y no presentarse por ello cuestiones de actuación de otras representaciones sindicales; respecto a la obligación de la representación mayoritaria de defender igualmente los intereses de todos los trabajadores pertenecientes a la unidad por la que se actúa, absteniéndose respecto de unos y otros de crear situaciones privilegiadas o más favorables para algunos, evitando toda discriminación y obrando con toda lealtad, no se encuentra expresamente recogida en nuestro ordenamiento, que sólo la tiene en cuenta indirectamente al fijar las normas de designación de los miembros de las Comisiones pactantes; pero tal criterio, aparte del control informativo de la jerarquía sindical y el control de publicación de la autoridad administrativa-laboral, así como el que tiene lugar por el cuerpo electoral sindical, debe establecerse de acuerdo con los principios generales de nuestro ordenamiento, y muy posiblemente cabrá plantear ante los Tribunales jurisdiccionales las cuasi-desviaciones de poder de las representaciones sindicales que forman parte de las Comisiones pactantes, si actúan fraudulentamente su representación, de acuerdo a una política claramente discriminatoria.

La evolución del sistema norteamericano marca una progresiva evolución del intervencionismo del poder público en el desarrollo de la negociación colectiva; control que tiene en cuenta el carácter obligatorio de la negociación, ya que de otro modo tal obligación dejaría de ser efectiva. En torno a esta idea se ha desarrollado el principio de buena fe en la negociación (*good faith*) que alcanza cada día más importancia, teniendo como contenido el ser necesario «un espíritu abierto y un deseo sincero de llegar a un acuerdo», la voluntad de realizar «todos los esfuerzos razonables para llegar a un acuerdo». Este principio genérico tiene plena aplicación en el sistema español, aunque aquí la infracción del mismo se deje al control discrecional, y manifiestamente insuficiente, del Ministerio de Trabajo. Blanc-Jouvan ofrece un esquema amplio de las consecuencias del principio de buena fe en todos los momentos e incidencias de la negociación, señalando su indudable carácter relativo y fáctico. La actitud leal que se exige a los negociadores ha de tener como límite las propias materias objeto de la negociación; también en esta materia el N. L. R. B. ha fijado con toda precisión cuáles sean las materias en las que se especifica el deber de pactación; en esta cuestión es importante el tema de las posibles limitaciones al derecho de dirección empresarial (*right of management to manage*). La solución en nuestro ordenamiento se halla más simplificada, de un lado por la prohibición de limitar las facultades de la dirección (artículo 2.º L. C. C. S.) —lo que planteará decidir cuáles sean tales facultades—, y de otro lado porque es el contenido de la iniciativa el que marca el límite de materias en las que hay obligación de negociar (art. 8.º L. C. C. S.).

El contenido del convenio colectivo es planteado seguidamente, expresándose la importancia y complejidad de las materias que se determinan por medio de los pactos colectivos, ya que en el sistema americano, a diferencia del nuestro, falta una normativa estatal en materias laborales, siendo esencial en el primero la regulación resultante de los convenios colectivos, ya que en éstos se contiene lo esencial y fundamental de las normas laborales. Se distinguen en cuatro secciones las diversas materias que forman dicho contenido: en primer lugar la regulación de los contratos indivi-

duales de trabajo (salarios, condiciones físicas del trabajo, antigüedad, límites al poder disciplinario, previsión social); en segundo lugar, el estatuto del sindicato en la empresa (cláusulas de seguridad sindical muy limitadas y con interesantes problemas así teóricos como prácticos y el convenio de *check-off*); en tercer lugar, el problema del intervencionismo de los trabajadores o de los sindicatos en la gestión de las empresas, problema, en el sistema norteamericano, fundamentalmente económico y que se traduce en la existencia de Comisiones especiales para asuntos concretos; finalmente, como consecuencia de la obligación de negociar aún después de celebrado el convenio, cabe establecer procedimientos de reclamación para solucionar las múltiples diferencias diarias.

A continuación se estudia la obligación de negociar durante la duración de la aplicación del convenio colectivo, teniendo en cuenta que éste no tiende a solucionar de una manera definitiva unos problemas determinados, sino que también configura un cuadro a las posibles relaciones de trabajo que existan en el seno de la empresa; en gran parte el convenio lo que hace es prever medio de resolver los problemas o cuestiones que en la vida diaria puedan presentarse en el seno de la empresa y, en este sentido, la obligación de negociar tiene por consecuencia el deber de discutir toda cuestión que derive de la aplicación del convenio. Al respecto se distinguen dos vías bien diversas: el procedimiento «legislativo», que tiene por contenido el deber de negociar sobre las modificaciones, las adiciones y la interpretación del convenio existente, procedimiento que no viene precisado en nuestro ordenamiento, y el procedimiento «de reclamación», que tiende a solucionar los posibles conflictos entre el empresario y los trabajadores en la aplicación del convenio; se trata de llegar a una situación transaccional en la interpretación de un precepto del convenio o en cualquier otro conflicto que derive de la aplicación del mismo, dándose también en esta materia la obligación de actuar de buena fe, «con un espíritu abierto» y con «el deseo sincero de llegar a un acuerdo» que caracterizan a la obligación de negociar que es el centro de la negociación colectiva norteamericana y que tiene sustancial aplicación en nuestro sistema. Cuando no se llega a un acuerdo, la reglamenta-

RECENSIONES

ción del conflicto puede ser dejada a la decisión de un tercero, a los procedimientos de arbitraje y conciliación. El arbitraje tiene una considerable importancia práctica, de tal manera, que se ha intentado configurar por algún autor como obligatorio a consecuencia de la obligación de negociar. Tal solución, en cierto modo aceptada entre nosotros (si se toma como decisión arbitral la de la administración laboral, a la que se envían las actuaciones en caso de desacuerdo en la negociación) no ha sido aceptada por el sistema americano, en el que el arbitraje es siempre facultativo, pese a lo cual tiene una considerable importancia práctica. El arbitraje interviene tanto en el procedimiento «legisaltivo» como en el de *grievances*, planteando una serie de cuestiones en torno al establecimiento del procedimiento (acuerdos de arbitraje, fuerza obligatoria de los mismos), reglas procesales aplicables al procedimiento y valor de la decisión arbitral; cuestiones todas de gran interés en cuanto que en buen número de convenios existentes en nuestro ordenamiento se contienen ciertos de este tipo, así como constitución de organismos arbitrales. Al lado del arbitraje existen procedimientos administrativos de solución de conflictos que establece procedimientos de mediación y conciliación por organismos administrativos de poca importancia práctica. Se trata de una función paralela a la que prevé el art. 28, párrafo tercero del Reglamento de convenios colectivos sindicales al señalar la competencia de la Inspección de trabajo para «promover la conciliación de las partes o ejercer funciones de mediación en los conflictos colectivos que puedan suscitarse en relación con el cumplimiento o interpretación de un convenio».

En los casos en que una de las partes rehusa toda tentativa de acuerdo o compromiso, surge la cuestión de la fuerza obligatoria del convenio colectivo. El sistema americano conoce un sistema de *laborización* paralelo al que tiene lugar en los ordenamientos continentales; pero que por su retardo presenta un interés más considerable para el estudioso en cuanto que queda mejor definido el paso del *gentleman's agreement* al convenio colectivo reconocido por el ordenamiento jurídico. Este paso se da tanto en lo relativo a las relaciones entre el empresario y el sindicato (carácter contractual del convenio en un primer momento condicionado al reconocimiento

de la personalidad sindical, elaborado por decisiones jurisprudenciales, que acaban aplicando al convenio, respecto a su faceta contractual, las normas del Derecho de contratos; lo que significa reconocérsele un efecto jurídico al poderse acudir para el cumplimiento contractual ante los tribunales, naturaleza contractual reconocida por el art. 301 de la Ley Taft-Hartley), como en lo que respecta a las relaciones entre la empresa y los trabajadores. En este último sentido se viene a hablar del carácter reglamentario del convenio, en cuanto que viene a tener efectos para los que no han sido parte directa en el convenio. La justificación de esta aplicación, al igual que en el Derecho continental (vid. nuestro artículo *La laboralización del convenio colectivo de trabajo*, en el núm. 43 de esta REVISTA) fué construída por la jurisprudencia que en su primer momento habla de representación (*agency*), para más tarde hablar de estipulación en favor de tercero (*third party beneficiary theory*), con una notoria influencia de las construcciones de la doctrina europea. Pero para la época del *New Deal* se viene a reconocer la debilidad de esta teoría, que quebraba frente a la autonomía de la voluntad en su exteriorización contraria. A partir de la *Wagner Act* se rechazó la doctrina contractual y vino a basarse la fuerza de obligar en la representación sindical del conjunto de los trabajadores, dándose un matiz público a tal reglamentación. «El *collective agreement* —señala el autor— se presenta así, en las relaciones entre el empresario o el sindicato de una parte, y los trabajadores de otra, no como un contrato, sino como una especie de estatuto o de reglamento profesional establecido a continuación de un procedimiento contractual en el que los individuos no juegan papel alguno, por personas o grupos investidos de un auténtico Poder reglamentario» (pág. 330). Ahora bien, esta construcción es fundamentalmente teórica y basada en las decisiones del N. L. R. B., puesto que legalmente nada se ha establecido al respecto, ya que falta una disposición semejante al art. 3.º de nuestra Ley de Convenios Colectivos, por lo que en la práctica tienen más importancia las medidas disciplinarias y sociales que las auténticamente jurídicas para la realización de la *enforceability*, que es principio caracterizador del convenio.

Los procedimientos jurisdiccionales son fundamentalmente la in-

joction y la indemnización de daños y perjuicios al acreedor víctima de incumplimiento. Esta cuestión cierra el estudio de la primera parte de la obra.

En la segunda parte, Blanc-Jouvan estudia «los conflictos de trabajo y la prevención de ciertas actividades desleales».

Se estudian diversos sistemas de formalización de conflictos de trabajo entre las partes del mismo. Divide la materia en dos títulos. En el primero estudia «la conquista y el ejercicio del derecho de coalición», conteniendo una serie muy diversa de actividades sindicales y empresariales que tienden a exteriorizar y formalizar entre partes los conflictos de trabajo que entre los mismos, o entre sí, o con miembros de algunos de ellos, puedan plantearse. La forma más generalizada y normal es que la formalización traiga consigo la cesación del trabajo, ya sea ordenada por el empresario (*lock-out*), ya por el sindicato (*strike*), seguida o no de una serie de medidas; tanto estas medidas como las diversas formas de cesación del trabajo han sido rigurosamente reglamentadas por una legislación protectora y limitativa. A tal situación se ha llegado tras una larga evolución doctrinal, jurisprudencial y legislativa, que no presenta mayor interés que el precisar cómo la conquista del derecho de coalición en el sistema norteamericano ha seguido etapas semejantes que en el continente, aunque allí la evolución ha sido más lenta y menos generosa. La materia es estudiada con un detenimiento y una dedicación considerables, aunque quizás adolezca de imprecisión técnica y sistemática en su desarrollo.

A continuación se estudia «el régimen actual del derecho de coalición fuera de la legislación sobre las prácticas desleales y el artículo 303 del L. M. R. A.», partiéndose del reconocimiento de un derecho «a emprender todas las demás acciones concertadas con el fin de la negociación colectiva, de ayuda o protección mutua». Este principio general tiene importantes limitaciones, que se estatuyen en torno a la «conspiración criminal» que se define como «toda organización destinada a perseguir un *fin lícito*, o a conseguir un *fin lícito por medios ilícitos*». Seguidamente se estudia qué puede considerarse como fin lícito en las actividades preparatorias o consiguientes al establecimiento de las relaciones de la negociación colectiva;

ahora bien, no basta el fin legítimo; son necesarios también medios lícitos. La ilicitud posible de los medios sindicales es esquemáticamente precisada al estudiar la cuestión del derecho de huelga (régimen común y regímenes especiales) y el *picketing*, estudiándose respecto a éste la evolución del sistema de publicidad de conflictos, hasta llegar a la posición actual. Estas cuestiones, aun importantes, carecen de importancia directa para el jurista patrio. Igual cabe decir de la reglamentación actual del derecho de coalición en el cuadro de la legislación sobre las prácticas desleales de trabajo y el artículo 303 del L. M. R. A., que contiene como actividades más frecuentes los *boycots* secundarios y las huelgas y *picketings* organizados con ocasión de conflictos jurisdiccionales, cuestión que siempre ha sido objeto de modificaciones recientes.

En el título II de la segunda parte se estudian las prácticas desleales del trabajo, determinándose cuáles sean las mismas, tanto por lo que respecta al empresario (art. 8.º, a), Ley *Taft-Hartley*) como por lo que respecta al sindicato (frente al empresario o frente a los trabajadores). La materia es una de las que da una peculiaridad más propia al sistema americano, estando garantizado el cumplimiento de las disposiciones que se establecen por una serie de reglas de procedimiento y sanciones aplicables tanto por los órganos administrativos como jurisdiccionales. Con el estudio de la cuestión finaliza el capítulo II de este título y, con ella, la parte sustancial de la obra. Un sustancioso epílogo contiene las conclusiones del autor, en el que se expresa la importancia del factor económico y social en la materia de relaciones colectivas de trabajo, se expone la falta de construcción doctrinal y legislativa del Derecho del trabajo norteamericano, que tiene, sin embargo, la consecuencia beneficiosa de permitir un «ilogismo» jurisprudencial y legislativo que son tributo pagado a la eficacia y al éxito del sistema pese a los muy considerables fallos; éxito debido a razones extrajurídicas (económicas y sociales) y jurídicos (el procedimiento establecido para el *collective bargaining* que fomenta una democracia industrial, y lo complejo de la regulación de las prácticas desleales). Las previsiones que sobre este esquema plantea en cuanto a una mayor liberalización tras

las reformas de la Ley *Taft-Hartley* parecen desmentidas en la evolución actual de los acontecimientos.

La obra del doctor Blanc-Jouvan ha sido merecidamente premiada por el «Centro Francés de Derecho Comparado al ofrecer una visión general, pero muy especificada, del sistema norteamericano de relaciones colectivas. Su labor es importante y difícil, habiéndola llevado a feliz término; por ello la lectura de esta monografía, muy útil para un buen conocimiento de Derecho norteamericano del trabajo, es del mayor interés para el estudioso español de la disciplina jurídica laboral, en cuanto que aporta un bien importante material de conocimientos en una serie de cuestiones que habrán de plantearse necesariamente entre nosotros, a la vez que ha de hacer preguntar hasta qué punto el jurista español tiene que aprender del sistema norteamericano de relaciones colectivas, en especial en lo referente a los problemas de la negociación colectiva.

Sin restar méritos a lo antedicho, debe señalarse la falta de sistema de la segunda parte en lo relativo a los conflictos colectivos de trabajo.

* * *

Un complemento obligado de la lectura del libro citado lo constituye la cuidada edición que el Consejo Social de la Organización Sindical ha hecho de la Ley Sindical norteamericana de 1959. El profesor Alonso Olea, buen conocedor del Derecho colectivo del trabajo norteamericano, ha realizado la traducción del texto legal, a la que ha añadido una jugosa introducción y una buena cantidad de notas explicativas y bibliográficas. En la introducción el catedrático de Sevilla expone con sucinta brevedad la evolución del Derecho sindical americano como antecedente obligado a la *Labor-Management Reporting and Disclosure Act*, que constituye el objeto central de la edición; a la vez señala el significado de la nueva ley en el sistema americano, mostrando cómo se trata de un paso más de intervencionismo estatal que pretende limitar las posibles corrupciones en el poder sindical, así como democratizar internamente a las poderosas organizaciones sindicales. En este sentido queda expre-

sada la novedad normativa constituída por los cinco primeros títulos de la Ley, en el primero de los cuales se especifica el *Bill of Rights* de los sindicatos frente al sindicato; con ello se está estatuyendo en una de las consecuencias de la libertad sindical que presenta en nuestros días una mayor importancia. Cuando ya en buena parte de países se ha conseguido el reconocimiento efectivo de la libertad sindical externa, cobra interés la consecuencia de la libertad sindical interna en aras de evitar auténticas dictaduras de los mandos sindicales; de este modo, en las Secciones 101 y 104 vienen a establecerse la igualdad de derechos, la libertad de palabra y reunión —en las reuniones sindicales, aclara Alonso Olea—, las acciones civiles, los derechos adquiridos y el derecho de conocimiento de los convenios colectivos. En el título II se contienen una serie de obligaciones de los sindicatos, sus empleados y los empresarios respecto a suministrar ciertos informes al Departamento de Trabajo, obligación sancionada con disposiciones disciplinarias. La institución de la *Trusteeship*, muy acertadamente traducida por «tutela», es efecto caracterizador del deseo de centralización del sindicalismo norteamericano; en evitación de abusos se contienen en el título III fuertes limitaciones con el deseo de democratización interna que inspira a la Ley. Tal deseo se especifica en el título IV, que ordena precisamente la regulación de los mandatos y el procedimiento de elección, así como el proceso para el cumplimiento. Bajo el epígrafe «Protección de los Sindicatos» se contienen en el título V una serie de medidas que tienden a velar por la buena administración de los fondos sindicales, evitando la corrupción interna que tanto ha ocupado a la prensa norteamericana, se fijan así una serie de responsabilidades económicas de los administradores sindicales, exigiéndose fuertes fianzas y estableciéndose un número considerable de incapacidades e inhabilitaciones para ciertas personas en la ocupación de cargos sindicales. Además, en la Sección 505 se contiene una modificación de la Sección 302 de la Ley *Taft-Hartley*, haciendo, según el anotador de la Ley, «más extensas y precisas» la declaración de ilicitud que aquella Ley establecía, especialmente en lo que respecta a las subsecciones a) y b). Respecto a los dos últimos títulos dice Alonso Olea: «Los títulos VI y VII

tocan puntos concretos modificando, por lo general en sentido restrictivo, las disposiciones sobre actividades sindicales de las leyes Wagner y Taft-Hartley; muy importantes son la nueva regulación de las manifestaciones sindicales y del complicadísimo tema de los *boycotts* secundarios; y fundamental es asimismo el reconocimiento expreso de la jurisdicción de los Estados federados para regular la materia sindical» (pág. 16).

En definitiva, la nueva ley es un duro golpe para el sindicalismo americano, al contener una legislación restrictiva, aun cuando no ha tocado el bien importante problema de las huelgas generales. La magnífica e impecable traducción que se nos ofrece hace ver que estamos ante una nueva etapa, pero no definitiva, de la evolución del sindicalismo que por doquier conoce hoy día importantes crisis sustanciales. Las notas y referencias hacen más fácil la comprensión de la Ley, habiendo evitado el profesor de Sevilla caer en los excesos de referencias farragosas, limitándose a los comentarios imprescindibles para el buen conocimiento del sistema, y que muestran el excepcional conocimiento que del ordenamiento laboral norteamericano posee. Al éxito de la edición debe añadirse la magnífica presentación e impresión de la misma, muy a tono con tan interesante contenido.

MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO

CAMERLYNCK (G. H.): *Traité pratique de la rupture du contrat de travail*. París, 1959; 294 págs.

En distintas ocasiones y lugares hemos insistido sobre la importancia de dos obras francesas en materia de la ruptura de los contratos de trabajo: tales obras son las debidas a Daniel Autie, *La rupture abusive du contrat de travail*, París, 1955, en donde se estudian magistralmente los criterios jurisprudenciales de los Tribunales franceses sobre tema de tanta relevancia como es el elegido, y a Jacques Voulet, cuya obra *La rupture du contrat de travail*, París, 1957, fué ya elogiada por nosotros en el número 38 de los CUADERNOS DE POLÍTICA SOCIAL, págs. 176 y sigs.

La presente obra de Camerlynck (de quien ya conocíamos una de carácter general, a la que aludíamos críticamente en la recensión al *Droit du travail* de Brun y Galland, publicada en la *Revista de la Facultad de Derecho*, núm. 5) no tiene ciertamente nada que envidiar a las dos anteriores de Autie y de Voulet. Incluso podríamos decir que es más completa y que en cierto modo las integra, pues aúna los criterios teóricos y prácticos en el tratamiento de la ruptura de los contratos de trabajo.

En cuanto a su estructura, la obra se ha concebido del modo siguiente: 1. Parte primera: La ruptura del contrato de trabajo celebrado por tiempo indeterminado: a) Introducción (estudio de la teoría civilista de la *résiliation* unilateral y de la noción originaria del despido); b) Título primero: El derecho de *résiliation* unilateral, título en el que se asume el estudio, en sendos capítulos, de la *résiliation* como el hecho de una de las partes, la falta grave y la resolución por inejecución, la fuerza mayor y la huelga; c) Título segundo: El preaviso, magistral análisis de su evolución (evolución de la noción del *délai-congé*), de sus fuentes (especialmente convenios colectivos y usos), condiciones de aplicación y efectos; d) Título III: la ruptura abusiva (materia tan fácilmente tratada por Autie) estudiada a lo largo de tres capítulos cuyas rúbricas respectivas son: la definición y juicio de la ruptura abusiva, cálculo de las indemnizaciones y prueba de la existencia de abuso de derecho; e) Título IV: La indemnización de despido, mal llamada de este modo si se tiene en cuenta que es la que procede en orden a la antigüedad del trabajador en la empresa; se lleva a cabo en este título IV un estudio exhaustivo de la misma, manifestando su origen, fundamento, fuentes, naturaleza jurídica, condiciones de otorgamiento, determinación de su cuantía, etc.; f) Título V: La indemnización de clientela de los representantes de comercio creada, como se sabe, por ley de 18 de julio de 1937 para instituir una situación peculiar en caso de despido de viajantes, representantes y corredores de comercio; g) Título VI: *Reçu pour solde de tout compte*, sobre el que tan magníficas aportaciones llevaron a cabo Perrau y Neny, y que no es sino el recibo que firma el trabajador al empresario al extinguirse el contrato de trabajo, renunciando a posibles reclamaciones poste-

riores nacidas del contrato extinguido o de la extinción de la misma; h) Título VII: El certificado de trabajo, asumiendo el estudio de su historia, fundamento, condiciones, efectos y sanciones; i) Título VIII: control administrativo de los despidos, de pequeño interés en el campo jurídico laboral francés. 2. Parte segunda: La ruptura del contrato de trabajo celebrado por tiempo determinado, parte mucho más breve que la anterior y que no tiene otra finalidad sino la de marcar las diferencias entre el régimen general normal examinado en la primera (a pesar de lo legislado en este punto, es decir, sobre la duración de los contratos de trabajo, por el libro I del *Code du travail*, y los contratos que, excepcionalmente, se contraigan por tiempo determinado. Después de señalar las definiciones y aplicaciones previas pasa Camerlynck a la consideración del criterio distintivo del contrato de trabajo realizado por tiempo determinado, insistiendo en el interés de trazar la distinción y en la disparidad de los regímenes respectivos de ruptura en cada uno de los dos esquemas de estos contratos; es especialmente interesante el capítulo encaminado a buscar un criterio distintivo real de diferenciación y a señalar sus aplicaciones. El título II de esta parte segunda se ocupa de la resolución por inejecución y de la ruptura brusca (que debe ser debidamente distinguida de la ruptura abusiva) pasando en el III finalmente a analizar la indemnización de clientela a que nos referíamos en la parte primera.

Esta es la estructura, evidentemente compleja, de la obra de Camerlynck. No hay necesidad de decir que el comentario particularizado de cada uno de los problemas en ella esbozados sería, prescindiendo del gran interés que la empresa implica, interminable. Nos vamos a limitar, por lo tanto, a poner de relieve algunas de las excelencias del trabajo consideradas, por supuesto, subjetiva y particularmente.

Es encomiable en primer lugar el intento muy logrado de armonizar los criterios prácticos con las exigencias teóricas y de armonizar, consiguientemente, la doctrina, la legislación y la jurisprudencia, tan profusa en este campo concreto del Derecho laboral francés.

No es menos elogiable el empeño del autor de tratar todas las

instituciones desde un punto de vista exclusivamente jurídico y de partir siempre de los moldes tradicionales del ordenamiento jurídico civil. Tal puede apreciarse, directamente, cuando Camerlynck escribe: «*La rupture du contrat de travail à durée indéterminée apparaît comme un problème de droit civil, de nature purement contractuelle, et résolu dans le cadre des rapports individuels, entre le travailleur et son employeur, sur la base théorique de la liberté et de l'égalité juridiques.*»

Entre la postura extrema adoptada por reiterada jurisprudencia francesa, para la que el Derecho del trabajo sigue siendo el Derecho del contrato de trabajo, y para la cual el contrato de trabajo determina las condiciones de la ruptura en el marco de las relaciones puramente individuales entre el empresario y el trabajador, sin que sea preciso tener en cuenta ni el complejo *empresa* ni las relaciones colectivas que la misma engendra, y la tesis que propugna unos principios absolutamente contrarios, ha mantenido Camerlynck un justo término medio, insistiendo en que no es posible aislar cada uno de los preceptos del Código del trabajo para determinar su ortodoxia con respecto a los moldes del Derecho civil, sino que es más conveniente situarlos en el conjunto homogéneo del Derecho del trabajo, pues las disposiciones de este ordenamiento son indivisibles y se hallan animadas por un mismo espíritu, el espíritu social.

La obra en su conjunto, a la que acompaña un breve índice alfabético, está llamada a figurar junto con las más clásicas en este terreno de la extinción del contrato de trabajo, tan felizmente cultivado por la doctrina francesa. En este sentido el trabajo de Camerlynck representa la originalidad y el rejuvenecimiento en lo y de lo permanente.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

GREYFIE DE BELLECOMBE (Louis): *Les conventions collectives de travail en Union Soviétique*. París, Mouton & Co., 1958. Prólogo de René David. 172 páginas.

El esquema de la evolución de las convenciones o pactos colectivos en la Unión Soviética, tal y como en este libro se nos describe, es el siguiente:

1. El período denominado revolucionario, que se extiende hasta el año 1921, contempla una primera explosión de la institución, prácticamente desconocida en la época zarista; seguida casi inmediatamente, dentro del mismo período, de una «rarefacción» de la misma por las tendencias centralistas que comienzan a desarrollarse.

2. El período de la *Nueva política económica*, de 1921 a 1928, contempla un nuevo florecimiento de los pactos, tanto en el sector público como en el sector privado. Si bien, como ocurriera en el período anterior, hacia su final comienza a decaer nuevamente la institución al ir reforzándose las medidas generales de planificación.

3. El período de los primeros planes quinquenales, que se extiende de 1928 hasta la Segunda Guerra Mundial, hace desaparecer el pacto colectivo como modo de normar las relaciones laborales. No es ya que las masas de salarios y los criterios de su distribución vengan dados como parte integrante del plan, sino que a la convención ni siquiera se le otorga el reconocimiento de su utilidad para mover las voluntades hacia el cumplimiento y superación del plan.

4. Finalmente, la época contemporánea, desde el año 1946 a nuestros días, contempla el renacer de las convenciones con una decidida política pública animando a su celebración y a su cumplimiento, especialmente desde que en 1957 entran en vigor las medidas descentralizadoras de la economía.

En esta época contemporánea, especialmente interesante, el pacto colectivo juega en la Unión Soviética un papel muy especial. Las cifras globales de salarios atribuidas a la actividad industrial en su conjunto y a cada rama de la producción están predeterminadas; también lo están, por directivas ministeriales, los criterios generales de distribución de los salarios; y así, al pacto se le deja una tarea muy similar a la de los reglamentos de régimen interior, de especificación y concreción de normas generales. Por otro lado, las condiciones de trabajo, distintas de los salarios, vienen también determinadas en gran medida por disposiciones estatales de carácter general que la convención reproduce o a las que remite, con lo que de nuevo aquí el pacto tiene poderes normativos mínimos.

En cambio, el pacto colectivo tiene estas dos misiones especiales:

a) La distribución de los fondos asignados dentro del plan a la mejora de condiciones de vida de los trabajadores; es el pacto el que hace la distribución de estos fondos entre las distintas actividades culturales, recreativas y deportivas, y el que asigna las cantidades concretas que se destinan a finalidades tales como construcción de viviendas, economatos, comedores, etc.

b) El reforzar la convicción moral y el sentido de obligatoriedad jurídica que para todos los elementos de la producción tiene el alcanzar y el superar las cifras del plan. Por eso las convenciones, normalmente anuales, van precedidas de un intenso período de propaganda y de discusión en el que se analizan los resultados obtenidos bajo la que está a punto de expirar y los que se han de obtener bajo la que está en trance de celebrarse.

Las convenciones son siempre, en el período contemporáneo, convenciones de empresa suscritas por y obligando a la administración y gerencia de cada empresa de un lado y a los trabajadores de la misma de otro; estando sometidas a una homologación a través de su registro con las organizaciones sindicales y ministeriales.

El libro que se comenta describe todo este sistema con gran minuciosidad, deteniéndose especialmente en los temas y problemas estrictamente jurídicos, tales como partes en el convenio, contenido normativo y obligacional del mismo, procedimiento administrativo y judicial para su efectividad, etc. Está construido con fuentes de primera mano, siendo las citas y referencias de textos y de autores rusos. Como anexo contiene el pacto colectivo para el año 1956 de la fábrica de automóviles de Moscú, útil documento que permite el examen directo de qué es realmente una convención colectiva en la Unión Soviética; un libro útil, pues, que viene a enriquecer la no muy copiosa bibliografía sobre la materia y que, si de algo se resiente, es de sacrificar la brillantez en la exposición en aras de la solidez del análisis.

MANUEL ALONSO OLEA

RECENSIONES

HARRINGTON (Michael), y JACOBS (Paul) (editores): *Labor in a Free Society*. Los Angeles, University of California Press, 1959; XI + 186 págs.

Se recogen en este volumen una serie de ponencias presentadas a la reunión de 1958 del programa sobre «Cuestiones básicas» del «Fondo para la República», que tuvo por tema el que sirve de título al propio volumen, esto es, *el trabajo de una sociedad libre*.

Las ponencias recogidas son las siguientes, con sus respectivos autores y un breve comentario respecto de cada uno de ellos:

Erich From: *Libertad en la situación de trabajo*.—Se recoge en él el viejo tema de la alineación del trabajador en su trabajo, con una dura crítica de todo el sistema de relaciones humanas que, se dice, no logra salvar la barrera mental de seguir considerando al hombre como una cosa. Y se insiste sobre que la misión esencial de los sindicatos es conseguir la libertad del hombre en el tajo, en la situación de trabajo concreta.

Sumner H. Slichter: *La posición de los sindicatos en la economía americana*.—Slichter es un muy conocido economista, y no ciertamente por su simpatía a los sindicatos; se reflexiona en su ensayo sobre los casos de corrupción descubiertos en las investigaciones del Senado y, en general, sobre la pérdida de prestigio paulatina de los sindicatos, demostrándose estadísticamente cómo casi uniformemente desde el año 1947 el número de elecciones ganadas por los sindicatos de las realizadas bajo los auspicios del Consejo Nacional de Relaciones Industriales muestra una tendencia a la disminución. Mientras que en el año 1949-1950 los sindicatos perdieron unas 1.433 elecciones (representativas del 25,5 por 100 de las celebradas), en el año 1956-1957 las elecciones perdidas ascendieron a 1.787 (un 37,8 por 100 de las celebradas).

Archibald Cox: *La función del Derecho en la conservación de la democracia sindical*.—Es el estudio más detenido y extenso; mu-

chas de las reflexiones que en el mismo se contienen han sido recogidas por la Ley Sindical de 1959, sin duda porque al preparar su ponencia el autor tuvo en cuenta los anteproyectos de ley pendientes ante el Congreso; los temas fundamentales de análisis son la necesidad de garantías para la pureza de las elecciones internas sindicales y la necesidad de regular de algún modo la tutela por las organizaciones nacionales de los sindicatos locales y entidades sindicales menores.

David L. Cole: *Autodisciplina sindical y libertad de los trabajadores*.—La ponencia es más bien anodina, aunque se toca el tema, que aparece también en bastantes de las demás, del miedo del sindicado a ejercitar los derechos que le corresponden según los estatutos del sindicato, por temor a las represalias que contra él se pueden ejercitar, tanto más graves cuanto que la significación está más o menos ligada a la posibilidad de obtener trabajo.

Arthur J. Goldberg: *El punto de vista sindical*.—Siendo Goldberg el asesor jurídico general del gran sindicato del acero, no es de extrañar que su ponencia defienda la tesis sindical y con argumentos ciertamente persuasivos en bastantes puntos; el tema central es el de que no se pueden aplicar al sindicato, organización de lucha y cuya misma existencia está continuamente amenazada, las mismas reglas de democracia que juegan en la organización política estatal; el sindicato no puede aceptar que penda de una votación su existencia o que mediante una votación se vaya a una guerra civil sindical; como no lo consentiría el Estado situado ante alternativa semejante.

Hugh A. Clegg: *Los derechos de los miembros de los sindicatos británicos*.—En contrapunto con las ponencias anteriores, todas ellas centradas sobre el sindicalismo norteamericano Clegg, examina los problemas similares del sindicalismo británico revelando cómo las últimas decisiones judiciales muestran mayor decisión por parte de los Tribunales a entrar y conocer y decidir sobre las relaciones internas sindicato-sindicado.

James R. McClelland: *Experiencias del sindicalismo australiano*.— La regulación de las relaciones sindicales en Australia tiene la muy importante particularidad, tantas veces señalada, del sometimiento de los conflictos colectivos a un arbitraje obligatorio confiado a una jurisdicción pública. Pero con este sistema se cohonestan el de la existencia de sindicatos poderosos —la sindicación de Australia es muy extensa— profesionales o industriales del tipo normal de los anglosajones. También el Estudio de McClelland es una demostración de la tendencia a la creciente intervención judicial en los asuntos internos del Sindicato.

El conjunto de los trabajos se cierra con un sumario a cargo de los editores en donde además se hacen algunas indicaciones sobre la discusión que siguió a la presentación y lectura de cada una de las ponencias; es pena que la edición no se haya hecho más extensa para recoger el texto íntegro de esta discusión, que debió ser sumamente animada e interesante, por lo que de ella se dice en el sumario.

En general puede decirse que el libro constituye una demostración de la tendencia hacia la «publicación» del Sindicato; no es ya que no se ponga en duda su naturaleza de personal jurídica, sino que se insiste sobre su carácter público y hasta sobre su juego como organismo legislativo delegado del Estado para la regulación de las condiciones de trabajo. En cuanto refleja y fundamenta esta tendencia, la colección de ensayos contenidos en este libro es sumamente interesante y su lectura una excelente ambientación para comprender todo el significado que está detrás de la ley Sindical norteamericana de 1959.

MANUEL ALONSO OLEA

LIEPMAN (Kate): *Apprenticeship, An Enquiry into its Adequacy under Modern Conditions*. Londres, Routledge & Kegan Paul, 1960; 204 págs.

El aprendizaje ocupa una posición especialísima dentro de los contratos de trabajo especiales al combinar la prestación de trabajo por

parte del aprendiz con la prestación u obligación de enseñanza por parte del empresario. A tal punto especial que para algún sector doctrinal el aprendizaje no es tal contrato de trabajo, entendiéndose que la remuneración o salario no es esencial al mismo, apareciendo en cambio como dominante y decisiva la instrucción que al aprendiz se debe dar.

Sociológicamente la realidad es que el contrato de aprendizaje casi siempre se presenta como una prestación remunerada de servicios (y en este sentido es un contrato de trabajo) acompañada de una obligación de enseñanza por parte del maestro empresario (y esta prestación es la que da la especialidad a la figura).

La finalidad primaria que el aprendizaje como institución viene a cubrir es la de proporcionar conocimientos fundamentalmente prácticos a los trabajadores manuales de oficios altamente especializados. Ocurre, sin embargo, que históricamente —y en parte actualmente— el aprendizaje ha sido utilizado con otra finalidad, a saber, la de restringir el acceso a los trabajadores a los oficios especializados para provocar una escasez de mano de obra en los mismos que pudiera servir de base a un alto nivel de remuneraciones.

Estas dos vertientes del aprendizaje son las que se estudian en este libro, en el que se recogen los resultados de una investigación realizada sobre el terreno en Inglaterra, concretamente en Bristol y su zona de influencia industrial, si bien se señala que las conclusiones extraídas pueden ser extendidas en general a la Gran Bretaña; lo que fundamentalmente caracteriza el sistema inglés de aprendizaje, cuando menos en las ramas de actividad económica analizadas (artes gráficas, construcción y metalurgia) es la fijación de períodos fijos y rígidos de aprendizaje —usualmente cinco años— y de edades asimismo rígidas para comenzar y concluirlo —usualmente quince o dieciséis años para el ingreso como aprendiz y veintiuno para la obtención de la calidad de trabajador especializado—. El aprendizaje realizado a través de contrato individual entre aprendiz y empresario se complementa con una formación profesional teórica a cargo de instituciones estatales o locales especializadas; la obligación de un día libre a la semana, con abono de salarios al aprendiz, y con la obligación por parte de éste de dedicar tal día a seguir

RECENSIONES

cursos teóricos en centros de formación profesional va siendo cada vez más generalizada.

Las conclusiones del libro no son optimistas en exceso en cuanto a la institución; en primer lugar porque la importancia, cuantitativa cuando menos, de los trabajadores altamente manuales especializados va cediendo ante la de los semiespecializados y, sobre todo, ante los trabajadores de tipo administrativo o técnico que obtienen su formación a través de procedimientos distintos del contrato de aprendizaje. Por otro lado, la utilización del aprendizaje con finalidades de restricción de mano de obra, aún conservada en casos concretos, resulta antisocial; concretamente los límites rígidos en las edades y en las duraciones se estiman como completamente desahortados en una estructura económica como la moderna, en la que la rápida pérdida de utilidad de especialidades laborales debida a cambios tecnológicos hace necesario el reentrenamiento rápido de trabajadores maduros. Por otro lado, el aprendizaje es muy largo y la formación que presta resulta a veces inadecuada por excesiva; la expresión *over-training* (exceso de aprendizaje o de formación) aparece doquiera en el libro.

El libro no discurre, salvo episódicamente, sobre los muy interesantes elementos jurídicos del aprendizaje, ni sobre los efectos asimétricos jurídicos derivados de tan peculiar relación de trabajo. Como estudio de fondo es, sin embargo, de una gran utilidad y, sobre todo, de una gran modernidad.

MANUEL ALONSO OLEA

MESA LAGO (Carmelo): *Planificación de la Seguridad Social*. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Madrid, 1959; 250 páginas.

A lo largo de cuatro densos capítulos, Mesa Lago realiza un análisis bastante completo de la problemática de la planificación de la Seguridad Social. Análisis que se complementa con el estudio de la realidad cubana, que se efectúa en el capítulo 5.º

Independientemente de la conformidad o disconformidad con algunas de las afirmaciones que se sustentan, hay que reconocer el valor total de la obra, pues supone un intento interesante de síntesis de una materia caracterizada por la diversidad y disparidad.

El capítulo 1.º se inicia con la consideración del concepto y contenido de la Seguridad Social, destacando sus diferencias con instituciones afines: seguros sociales, asistencia social, previsión social, servicio social, política social y protección social.

Se destaca después como el principal motivo de la multiplicidad —variedad en la Seguridad Social— es el desarrollo histórico de las distintas instituciones en los diversos países, determinado por las influencias políticas, la urgencia en las necesidades, los intereses creados, las preocupaciones de cada país y la duplicidad de iniciativas.

Estas causas condujeron —se afirma— a la siguiente situación de disgregación: multiplicidad o pluralidad —carencia de unidad—; heterogeneidad o variedad —falta de uniformidad—; irracionalidad —ausencia de sistema, de orden y de método—; incoherencia —falta de coordinación—; parcialidad —carencia de una visión de conjunto—, y conservadurismo —resistencia a toda reforma general—.

Y, en consecuencia, se finaliza el capítulo poniendo de relieve cómo la multiplicidad y variedad disgregadora afectó a los distintos aspectos de la Seguridad Social: legislación, riesgos, personas protegidas, cotización, prestaciones y organización.

La planificación y sus principios se estudian en el capítulo 2.º Se inicia con el concepto, ventajas e inconvenientes de la planificación, estimando que ésta, en general, puede ser violenta o moderada —por su forma de instauración—; permanente o temporal —por su duración—; de emergencia o calculada —por la causa de su aparición—; total o parcial —por su amplitud—; local, regional, nacional e internacional —por su extensión geográfica—; estatal, paraestatal, corporativa, profesional, etc. —por los órganos directores—; burocrática o no burocrática —por su tecnicismo—; progresiva o estacionaria —por su dinámica—; centralizada o descentralizada —por su organización—, y real o teórico-legislativa —por su efectividad—.

En general, la planificación de la Seguridad Social es moderada, aunque hay casos en que su implantación ha sido hecha de una sola

vez; es conveniente que sea permanente, calculada y progresiva, pues en el caso contrario puede dar resultados tan solo inmediatos o desastrosos; una planificación estacionaria no cumple su cometido. La planificación debe organizarla el Estado por medio de un cuerpo de técnicos idóneos. Finalmente, ha de ser total y nacional. La planificación internacional no pasa de ser, por el momento, un simple ideal.

Al estudiar los principios de planificación de la Seguridad Social se distinguen dos clases de principios: los propios de toda planificación y los peculiares de la Seguridad Social, como disciplina científica.

Si planear consiste en construir un sistema para la estructuración de la Seguridad Social, será indudable que esta edificación deberá estar sustentada por una sólida base, que son los principios que podemos encontrar en toda planificación: sistemática, racionalidad, tecnicidad, simplicidad, economicidad, eficacia, armonía, uniformidad y unidad.

En cuanto a principios peculiares de la Seguridad Social, se formulan los de universalidad, comprensividad, integridad, solidaridad, tecnicidad administrativa, igualdad y unidad.

Y se finaliza considerando en especial las maneras de concebir el principio de unidad —de cada seguro, de unos seguros con otros, unidad de la Seguridad Social y unidad internacional de la Seguridad Social—, y el paso de la unidad a la autonomía científica de la Seguridad Social, destacando cómo cada vez se considera más la idea de que la Seguridad Social es un derecho autónomo que no depende de ninguna otra disciplina, aunque mantiene relaciones con ellas.

El capítulo 3.º estudia la planificación y sus métodos, comenzando con el análisis de cómo puede llevarse a cabo un plan de Seguridad Social.

En primer lugar es necesario un acto político, ya sea constituyente o convencional, legislativo o ejecutivo, que encierre una decisión sobre la necesidad y voluntad de crear tal plan o régimen.

En segundo término se pondrán en práctica una serie de medidas: estudios sociales, jurídicos, económicos, sanitarios y administrativos preliminares; decisión sobre los lineamientos generales del

régimen de Seguridad Social a adoptarse; estudios técnicos y medidas preparatorias y acción legislativa.

A continuación se examinan los métodos de planificación, distinguiendo la planificación de la Seguridad Social y la de los Seguros Sociales.

Por la primera se entiende la preparación de un sistema estructural que abarque todos los aspectos o ramas de la Seguridad Social, incluyendo los seguros sociales. Por la segunda, simplemente la estructuración de un sistema de seguro social. Ambas planificaciones están en la relación de género y especie.

Como métodos de planificación de la Seguridad Social se estudian la coordinación, la fusión y la unidad original.

En tanto que como métodos de la planificación de los Seguros Sociales se consideran la unificación, total o parcial, y la coordinación, simple u orgánica.

Y se finaliza con la indicación de los diversos métodos aplicados en la realidad.

La planificación en el Derecho comparado e internacional se estudia en el capítulo 4.º, afirmando que los rasgos fundamentales de la Seguridad Social moderna son la tendencia a la planificación y la obsesión por la unidad. Todos los países se encuentran más o menos enfrascados en reformas de sus sistemas vigentes a fin de orientarlos hacia la unificación, o de introducir ésta de una vez.

Se comienza haciendo un ensayo de clasificación en los siguientes grupos: unificación total —ningún país—; unificación parcial —Australia, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Checoslovaquia, Francia, Gran Bretaña, Guatemala, Irlanda, Islandia, Méjico, Nicaragua, Nueva Zelanda, Panamá, Paraguay, República Dominicana, URSS y Venezuela—; coordinación hacia la unificación —España y Grecia—; coordinación —Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador y Finlandia—; multiplicidad hacia la coordinación —Bélgica, Estados Unidos y Noruega—, y multiplicidad —Alemania Occidental, Cuba, Italia, Suiza y Uruguay—.

Se efectúa después un análisis sintético desde el punto de vista de la planificación y de los métodos empleados, de los países que han sido recogidos en la clasificación.

Y se concluye el capítulo con la consideración de la planificación y los organismos internacionales, estimando que los motivos de una planificación internacional de la Seguridad Social son: el solidarismo internacional, la solidaridad humana, la uniformidad del objetivo de la Seguridad Social, los problemas de la concurrencia económica comercial y los conflictos que trae consigo el movimiento migratorio. En fin, las mismas causas de la aparición de la Organización Internacional del Trabajo y de la legislación laboral supranacional.

Por último, en el capítulo 5.º se estudia en especial la problemática cubana dividiendo el examen en cuatro partes: en la primera se revisa objetivamente el estado actual del problema desde el punto de vista del complejo normativo vigente; en la segunda se señalan las críticas que derivan de esta situación; en la tercera se exponen los intentos de solución que se han elaborado, y en la cuarta y final se indican las bases de un posible arreglo de acuerdo con la experiencia doctrinal y técnica acumulada en los capítulos precedentes.

J. CARRASCO BELINCHÓN

MONTENEGRO BACA (José): *Jornada de trabajo y descansos remunerados*. Dos tomos. 566 y 677 págs. Lima (Perú), 1959. Editorial Bolivariana. Trujillo (Perú).

El catedrático de Derecho comparado del Trabajo de la Universidad de Trujillo (Perú) ha publicado esta interesante monografía sobre la jornada de trabajo y descansos remunerados que comprende dos extensos volúmenes.

En el tomo I desarrolla el aspecto doctrinal de la jornada de trabajo y de los descansos remunerados; define la jornada de trabajo como «el lapso en el cual el trabajador presta al empleador servicios remunerados, gozando de los descansos correlativos», y analiza sus dos aspectos fundamentales: el activo y el pasivo.

Afirma que la duración del trabajo comporta un estudio triple: la duración diaria del trabajo, o sea el problema de la jornada de

trabajo; el de los intervalos dentro de cada jornada y entre varias jornadas, y el de la duración anual o el pertinente a las vacaciones del trabajador.

Enjuicia doctrinal y críticamente las disposiciones legales y la jurisprudencia en el Perú sobre esta materia, y acude con frecuencia al Derecho comparado y a los tratadistas de Derecho del Trabajo más destacados en el ámbito internacional para el mejor estudio de los problemas planteados.

Al tratar del desenvolvimiento histórico de la jornada de trabajo dice, de acuerdo con Gottschalk, que es una verdad histórica incontestable el que la jornada de trabajo fué más reducida en los siglos que precedieron al siglo XIX que en este último siglo cuando sonó para el mundo la hora de la Revolución Industrial.

Hace un gran elogio de las leyes de Indias; siguiendo a Alcalá Zamora afirma que patronos intransigentes y multitudes trabajadoras sobreexcitadas han creído durante mucho tiempo que la jornada legal de ocho horas era innovación diabólica o redentora, según el punto de vista con que termina la pasada centuria o empieza la actual. Por lo que a España y América se refiere, al menos no pasó así. Esa jornada legal de ocho horas diarias y su complemento de semana de cuarenta y siete que supone el descanso dominical y la reducción de una hora en la tarde del sábado está ya en las leyes de Indias. Lo que parece conquista afanosa del socialismo contemporáneo lo instaaura y ordena tranquilamente Felipe II en 1593.

Añade Montenegro: el jurista, al estudiar las disposiciones sobre Derecho del trabajo contenidas en las centenarias leyes de Indias, no sabe qué admirar más, si la sorprendente clarividencia del legislador, el generoso impulso que las anima o el dominio de la técnica jurídica moderna con que han sido elaboradas.

El tomo II está dedicado a legislación, jurisprudencia e índices. Publica los textos completos de las disposiciones legales sobre jornada de trabajo y descansos remunerados en el Perú, más de trescientos fallos de los Tribunales superiores sobre esta materia y un conjunto perfecto de índices de materias, de fechas, alfabético, etc., que prestan una valiosa ayuda al consultor de este elogiado trabajo.

Esta obra pertenece a una colección que va a publicar el profesor Montenegro sobre el Derecho peruano del Trabajo.

Constituye una aportación estimable a la literatura jurídico laboral sobre temas tan concretos e importantes como sistematización de los criterios para medir la jornada de trabajo; excepciones y exclusiones con límites precisos referentes a la jornada diaria, la jornada de trabajo en el Incanato y en las islas guaneras del Perú, etc.

MIGUEL FAGOAGA

SOBREROCA, S. J. (Luis Antonio): *La Iglesia ante la reforma de la empresa*. Compañía Bibliográfica Española, S. A. Madrid, 1959; 166 págs.

El tema de la reforma de la empresa atrae —destaca el autor en el proemio— desde hace mucho tiempo la atención de juristas, economistas, sociólogos y dirigentes empresariales del mundo entero, no sólo del campo católico, sino también de ambientes muy alejados de cualquier espiritualismo.

El análisis y consideración de este palpitante tema lo divide el autor en dos grandes partes. En la primera, subdividida en diez capítulos, se resume la posición de la Iglesia ante la empresa y su reforma; en tanto que en la segunda se formulan una serie de directrices prácticas de actuación empresarial y de posibilidades de colaboración entre trabajo y capital.

Ante la reforma de la empresa se formulan unas normas generales y otras concretas. Las primeras son: 1) No toca a la Iglesia el dar soluciones concretas en el orden técnico; 2) La Iglesia se limita a señalar los grandes principios morales que deben regir el orden social y económico; 3) Las soluciones que en una u otra forma conculan aquellos principios, la Iglesia los condena; 4) Con el fin de mantener a salvo los principios morales y crear el mejor ambiente social y económico por el que la vida sobrenatural de los hombres pueda llegar a su plena extensión, la Iglesia señala el sentido general en que deben orientarse las soluciones, y 5) La Iglesia aprueba

y estimula aquellas medidas que se encominan a conseguir el ambiente citado, el reconocimiento de la dignidad humana y del fin del Creador en cuanto al uso de todo lo creado.

En concreto, para una reforma cristiana de la empresa hay que tener en cuenta: 1) Las situaciones de hecho (derechos adquiridos); 2) Las posibilidades de cada empresa en particular; 3) Las legítimas aspiraciones de la clase trabajadora; 4) Una orientación que reconozca en todo su valor y dignidad la persona humana y su carácter de administrador y no dueño absoluto de todo lo creado, y 5) Que el escoger éste o aquel sistema es cosa de los técnicos.

Como cuestión previa para tratar de reformar la empresa es preciso resolver el problema del salario, teniendo en cuenta que para la determinación del salario moralmente justo intervienen varios factores: unos fundamentales —necesidades individuales y familiares del trabajador, situación de la empresa y bien común de la sociedad— y otros complementarios —cualidades del trabajo y proporción entre lo retirado por la dirección, el capital y el trabajo—.

En cuanto a los medios que facilitan el justo salario se indican: 1) No oprimir a las empresas con cargas injustas. 2) Fomentar la unión entre obreros y empresarios. 3) Prudente intervención de la autoridad pública. 4) Instituciones *ad hoc*: Cajas de Compensación, etcétera. 5) Justa proporción entre salarios y precios de venta. 6) Ayuda por parte de los otros miembros de la familia obrera. 7) Reducción de beneficios excesivos, de gastos inútiles, mejora de métodos, etcétera. 8) Fijación periódica del coste de vida. 9) Conclusión de Convenios colectivos sindicales.

La Iglesia pone en guardia particularmente ante soluciones de reforma de la empresa: simplistas y uniformes; puramente jurídicas; favorables a la irresponsabilidad y al anonimato, y estatificadoras.

Antes de examinar lo que debe ser la empresa en los distintos planos en que puede considerarse, se puede decir de modo general, que toda reforma de la empresa debe adaptarse a cada país y a las circunstancias concretas de cada caso particular; no debe tener como único fin el económico; debe estar regida por un jefe cuya autoridad ha de reconocerse; necesita de un clima de comprensión

mutua y concordia general en orden a su evolución, y sea cual sea el aspecto en que se considere, ha de tenerse en cuenta que el hombre compromete en ella su personalidad como hombre, con su inalterable dignidad, con sus responsabilidades individuales y familiares, con su destino terrestre y su vocación espiritual.

En el plano jurídico, la Iglesia considera que la estructura de la empresa entre en el orden jurídico privado de la vida económica.

En el plano económico, la Iglesia afirma que la empresa debe procurar la prosperidad general de la economía.

En el plano social, la empresa sobrepasa la acción del hombre solo, asocia a cuantos ponen en común su trabajo, ciencia, habilidad, técnica, bienes materiales, con el fin de satisfacer sus necesidades u obtener un beneficio. Dentro de la comunidad humana, la empresa contribuye a satisfacer las necesidades de una nación, mantiene un nivel de vida y el progreso de una civilización. La empresa, pues, constituye una célula viva del organismo social.

La humanización de la empresa no se consigue a base sólo de dinero, sino con amor auténtico que restaña heridas, levanta ánimos decaídos y devuelve la confianza entre quienes han vivido separados durante muchos años, oprimiendo unos y sintiendo el peso de esta opresión otros. El amor auténtico, cristiano, nos debe hacer reconocer la dignidad humana de los trabajadores. Todo método de humanización que no se base en esta dignidad es falso e inadecuado.

En orden a la realización práctica de la doctrina de la Iglesia, importa: conocer la doctrina para poder llevarla a la práctica, crear un clima y no olvidar los medios sobrenaturales.

Las condiciones previas para llevar a término una labor eficiente de aplicación de la doctrina de la Iglesia son el conocimiento profundo de que los trabajadores son nuestros hermanos y que hemos de tratarles como tales, y que sólo creando un ambiente social propicio se puede aumentar la productividad; y la decisión basada en que si acertamos habremos logrado lo que quizá Dios más espera de nosotros, que si fracasamos obrando con prudencia y buena fe, no debemos lamentarlo, pues hemos intentado lo que debía-

mos intentar, y que el momento actual es el más apropiado para actuar.

Las cualidades que se precisan para acometer con éxito la obra son: prudencia, tenacidad, habilidad, generosidad y humildad.

¿Por dónde empezar? Cumpliendo la empresa previamente todas sus obligaciones legales con respecto al personal y mediante el buen ejemplo del empresario, se puede iniciar el plan para crear el clima propicio para acercar ambos sectores: diálogo y atenciones personales pueden ser los determinantes del ambiente apropiado que permita llevar a cabo las realizaciones: creación de órganos de enlace —Consejos laborales, Consejos sociales—, viviendas, biblioteca, etc., teniendo en cuenta que el valor social de estos servicios no está tanto en que existan, cuanto en que funcionen bajo la preponderante dirección de los propios obreros y teniendo presente que no deben implantarse a ciegas o por motivos puramente sentimentales o de ostentación, sino que deben responder a una verdadera necesidad.

Por último, y desde aspectos distintos pero respondiendo a una finalidad común, los boletines de empresa y el accionariado obrero suponen un paso más y transcendente en el camino de la integración del trabajo con el capital.

Como conclusiones se formulan las siguientes:

1.^a En orden a las reformas sociales, la Iglesia resalta defectos e insinúa soluciones; pero no admite las simplistas, ni uniformes, ni puramente jurídicas, como tampoco las que favorecen el anonimato.

2.^a Ante el estatismo, la posición de la Iglesia no puede ser más objetiva: admitirlo si es una consecuencia de la misión cristiana del Estado. Rechazarlo si es una injerencia en contra de los derechos humanos anteriores al mismo Estado, y que deben, por tanto, ser salvaguardados por éste.

3.^a La Iglesia reconoce el carácter privado de la Empresa, que no puede, por tanto, regularse por el Derecho público, lo que no impide que deba tener un fin transcendente a ella misma, que es el bien común.

4.^a La Iglesia ve con buenos ojos y estimula el suavizar el con-

trato de trabajo con elementos del contrato de sociedad, pero niega la necesidad intrínseca de llegar a ello en virtud del mismo contrato de trabajo.

5.^a La cogestión económica no puede exigirse por Derecho natural, pero puede concederse libremente en el seno de una empresa, y puede, a su vez, urgirla el Estado, salvaguardando los intereses legítimos, si así lo pide el bien común de un país; pero aquélla no puede nunca realizarse por representaciones ajenas a quienes forman parte de la empresa. La cogestión por fines sociales o técnicos, excluidos los económicos, es deseable y útil.

6.^a La empresa debe ser una auténtica comunidad de vida, actividades e intereses que tenga en cuenta al hombre entero, salvaguardando los valores espirituales y sobrenaturales a los que deberán subordinarse los de orden material y técnico.

7.^a La reforma de la empresa debe ir a la integración en la misma de cuantos trabajan en ella, llegándose así a cambiar primero en la práctica y luego en el campo jurídico el actual concepto de empresa. Esta integración no será consecuencia de un derecho estricto o del contrato de trabajo, sino del concepto cristiano de la persona humana y del uso de los bienes creados.

8.^a La reforma de la empresa no es sino un aspecto de otra reforma más amplia y necesaria, que es la de la estructura social, que deberá ser concebida y realizada a base de un auténtico orden corporativo fomentado por el Estado —no impuesto— y favorecido por la cultura en crecimiento del pueblo, consiguiéndose así una verdadera democracia orgánica, fuente de grandes beneficios sociales.

J. CARRASCO BELINCHÓN