

M. P. FOGARTY: *Town and country Planning*. Londres. Hutchinson's. 1949.

El concepto de planificación urbana y rural ha sufrido en los últimos años una evolución completa. Con anterioridad a 1930 hubiera sido difícil hallar dentro de él algo que no fuese privativo del arquitecto o del ingeniero, o todo lo más, del médico. En la actualidad, la planificación ha dejado de ser una mera receta técnica aplicable sin más, para cargarse de un profundo sentido económico y sociológico, pasando a ocupar el puesto que legítimamente le correspondía: el de principal instrumento de toda política social. Así, en la planificación de ciudades y regiones se alcanza una complejidad que ha de ser atendida desde una especialización total capaz de comprender en sí todos los problemas que la materia engloba. El moderno *planner* no es un técnico, sino un director que ha de guiar una acción omnicomprendensiva: a la vez ha de ser un economista y un sociólogo, pero también un artista y un administrador.

El profesor M. P. Fogarty, del Nuffield College de Oxford, ha dedicado su obra al estudio de las nuevas perspectivas y tareas que se abren ante el planificador. En Inglaterra, la planificación, que comenzó a manifestarse como un simple impulso de imitación a la planificación alemana y soviética, tomó bien pronto un carácter netamente peculiar. Puede servir de ejemplo de lo que decimos la evolución sufrida por los planes de urbanización de Birmingham. Comenzados nada menos que en 1870 con un sentido de puro arreglo urbanístico y enfrentados, a partir de 1930, con un sentido más profundo, al tratamiento de los viejos «slums». Cuestiones tales como la escisión en clases sociales irreconciliables producida por el distinto medio físico en que se habite, requieren una aportación a los planes de la mejor clase intelectual del país. El viejo concepto de reforma urbana quedaba estrecho, y de modo principal en las universidades se crean semi-

narios y laboratorios de planificación que culminan en 1945 con la creación en la Universidad de Durham —sección de Newcastle— de una Facultad absolutamente autónoma y especializada. Por primera vez, por lo menos en Europa, surgía profesionalmente el planificador. Los estudios de planificación comprenden materias en los campos de la Geografía, Economía, Arquitectura y Sociología, con una amplitud de cinco cursos de un año, constituyendo una promesa firme para el futuro de Inglaterra.

En cuanto al campo es indudable que precisa su propia planificación, muy diferente a la de la ciudad. No basta en modo alguno considerarlo como mero alrededor de ésta, sino que es preciso comprender y resolver sus problemas y función propias. El campo —y esto no es aplicable únicamente a Inglaterra— ha sufrido aún más que la ciudad por la ausencia de planificadores capaces de atacar a fondo sus problemas sociales y económicos y sobre todo por la falta de coordinación de todos los organismos reformadores que sobre él han actuado. Por otra parte, el problema del campo se agrava ante el crecimiento del área de las ciudades, que, en países donde no todo el suelo es cultivable, puede hacer que surjan situaciones críticas. Tal es, por ejemplo, lo ocurrido en las zonas de Middlesex y Lee Valley, una de las más ricas de Europa desde el punto de vista agrícola y hoy desaparecidas inexorablemente bajo el Gran Londres. No cabe duda de que la ganancia experimentada por los propietarios de terrenos es una buena compensación para ellos, pero es dudoso que los consumidores encuentren compensación alguna.

Una parte importante del trabajo de Fogarty está dedicada a examinar el problema de la locación industrial. Sobre este importante problema operan dos fuerzas encontradas: por una parte, un imperativo de eficacia económica, y por el otro, una necesidad de afrontar los problemas sociales que la presencia de una industria aislada o una zona industrial inevitablemente presentan. Una acertada planificación en estas zonas permite, a una acertada política social, actuar con el máximo de eficacia al verse facilitado el conocimiento y ataque de problemas que en ella pudieran producirse, tales como los de paro, enfermedades profesionales, etc.

La pregunta de «¿Cuál es la ciudad del futuro?» parece campear a lo largo de las páginas del libro. La ciudad tiene que enfrentarse en primer lugar con el importante hecho de la congestión. Este hecho ha de ser tenido en cuenta como determinante principal de toda planificación. Así surgen las distintas ideas que conducen unánimemente a las descentralizaciones. Pero la descentralización de la vida de una ciudad, con sus múltiples facetas, no es empresa fácil que pueda ser llevada a cabo sin un profundo estudio de la sociología de la ciudad. Esta parece ser por hoy la línea dominante de toda política social urbana.

JOSÉ BUGEDA SANCHIZ

CESARINO JUNIOR: *Consolidação das Leis do Trabalho*. 3.^a edición. 2 vols. Río de Janeiro. Livraria Freitas Bastos, S. A. 1950.

En nuestros primeros cursos de Derecho laboral, profesados hace ya diez años, y al referirnos a las etapas o períodos de desenvolvimiento sistemáticos de la legislación de trabajo española, distinguíamos una serie de momentos, diferenciados por varias notas y caracteres, pero conectados entre sí, por ser unos consecuencia de otros, o; si se quiere, resultados evolutivos. Así se esbozaban unas fechas de iniciación, otras de consolidación, otras de intensificación y otras todavía en curso, que se calificaron de sistematización.

No queremos con esto reivindicar la originalidad del tecnicismo «consolidación»; la memoria actual no nos permite, ni tampoco nuestros momentáneos medios de investigación nos servirían para asegurar la primacía del vocablo. Basta apuntar el dato para expresar cómo el proceso evolutivo del Derecho laboral, en los diversos países, sigue trámites análogos. La legislación del trabajo, una vez alcanzado cierto nivel de desarrollo, se «consolida».

Cierto que el término brasileño es mucho más significativo que la modesta acotación doctrinal que aquí se hiciera; aparte de que en los años transcurridos entre la «consolidación» española y la carioca hay un progreso notable en la técnica jurídica laboral. Pro-

greso que asimismo se revela en la esfera de los estudios y publicaciones, pues mientras nuestra codificación de 1926, juntamente con otras trascendentes disposiciones que se dictaron por entonces, casi fueron ignoradas por la bibliografía comparada, en cambio, la consolidación de las leyes laborales de la gran república de Sudamérica han encontrado ajustado eco en numerosas revistas, tratados y monografías. Entre éstas descuella, sin disputa, la obra de exégesis del eminente y conocido profesor de la Universidad de Sao Paulo, agudo jurista e inclinado por vocación probada al mundo del trabajo y presidente de la Sociedad Internacional para el Estudio del Derecho Social.

El texto legislativo, esqueleto de la obra, es de 1.º de mayo de 1943 y corregido en 20 de marzo de 1944; pero, como reza el subtítulo de aquélla, se recoge también «legislación anterior y conexas con su jurisprudencia, indicaciones bibliográficas, observaciones doctrinales y prácticas y minuciosos índices sistemáticos, remisivos y alfabético». Dichos índices, en particular el remisivo o de concordancias, son de gran utilidad para el manejo de entrambos voluminosos tomos.

Por su método exegético, el plan de los mismos ha de seguir el legal, como la sombra al cuerpo; pero, al igual que las sombras, acusando perfiles o reduciéndolos, para destacar el papel o el significado del precepto concreto dentro del todo del ordenamiento jurídico. El plan legal será criticable, como todo plan, pero es curioso. Se divide en títulos, que por su interés nos permitimos sintetizarlos: El I es una Introducción (con 12 artículos sobre concepto de la «consolidación», ídem de empresa, trabajador, reglas de excepción, irrenunciabilidad, principios generales del Derecho del Trabajo, reglas de analogía, etc.); el II contiene las normas generales de tutela del trabajo, identificación profesional (tarjeta de trabajo, registros, etc.), jornada, salario mínimo, vacaciones, higiene y seguridad del trabajo; el III se llama de las normas especiales de tutela del trabajo y comprende jornadas especiales, trabajo de extranjeros, trabajo de la mujer y del menor; el IV, contrato individual del trabajo, se divide en un capítulo general y otros ocho sobre remuneración, alteración, suspensión, rescisión, preaviso, estabili-

dad, fuerza mayor y disposiciones especiales; el V se dedica a organización sindical; el VI, a contratos colectivos (convenios de reglamentación); el VII, a multas; el VIII, muy extenso, a Justicia del Trabajo; el IX, a la Fiscalía o Procuraduría Social, y el X, al proceso jurídico laboral. Contiene, además, otro título final sobre disposiciones transitorias. En total, cerca del millar de artículos (exactamente, 922).

La presente edición recoge el impacto que en el Derecho del Trabajo de aquel país había de producir la modificación constitucional. Asimismo incorpora extractos de sentencias de las Juntas de conciliación y de los Tribunales superiores, así como valiosas anotaciones, tanto de su país como del extranjero (sin duda con importantes omisiones europeas, debido quizá a los propósitos de eficacia práctica que aconsejan la comparación con ordenamientos americanos más próximos al brasileño).

Este esfuerzo técnico, de exégesis, del profesor Cesarino Junior, es altamente valioso y estimable.

EUGENIO PÉREZ BOTIJA

HAROLD LASKI: *Trade Unions in the New Society*, 182 págs. Harold J. Laski. George Allen y Union Ltd. Londres, 1950.

Esta publicación de Harold Laski, intérprete oficioso del laborismo y del tradeunionismo inglés, reúne unas conferencias pronunciadas en los Estados Unidos durante los meses de marzo y abril de 1949. Se divide en cuatro capítulos: a) El significado evolutivo del tradeunionismo. b) Las Trade Unions y el público. c) Las Trade Unions y el Derecho. d) Las Trade Unions y la Democracia.

Se señala en todos los apartados la interrelación entre los problemas sociales y económicos, examinándolos desde puntos de vista conceptuales e históricos, para proyectarse sobre la situación actual del tradeunionismo, que no puede ser ajeno a estos problemas. El trabajo es de una extraordinaria densidad, dentro del cual considera, entre las cuestiones que más destacan, las siguientes: el derecho a la huelga,

las Trade Unions y el partido político, la labor de las organizaciones profesionales en la hora presente, y la infiltración del comunismo en los Sindicatos ingleses.

Acepta Laski la posible influencia de la concepción occidental de la vida en el examen del problema sindical: «Muchos de los juicios que vamos a formar sobre el papel que los Sindicatos juegan en el Estado moderno dependen de nuestra filosofía del Estado en la comunidad nacional, que conocemos como característica de la civilización occidental.»

Para Laski, la suerte de la organización profesional y su fuerza está, en última instancia, en el derecho a la huelga, ya que reputa «que el empresario puede en los conflictos que surgen en las industrias vitales, usar del poder del Estado como un arma contra el Sindicato». Ataca constantemente las disposiciones dadas en Estados Unidos, principalmente las de Wagner, Taft-Hartley y Sherman; considera la política de Truman, a quien personalmente alude, como contradictoria, pues habiendo logrado su elección presidencial con el apoyo de las organizaciones sindicales americanas por su hostilidad a la ley Taft-Hartley, que aireó durante la campaña electoral, cuando llegó al Poder se sirvió, por el contrario, de ella.

Resume su pensamiento de esta manera: «Más bien creo que en la sociedad capitalista, cuando se considera que una disputa industrial afecta seriamente a la comunidad, la incidencia de la intervención que intente cualquier gobierno será normalmente —salvo en caso de guerra— en favor de la clase poseedora y sus mandatarios y en desventaja del sindicalismo» (pág. 22). Nada tiene de extraño la posición de Laski, pues considera que «la doctrina de la supuesta armonía de intereses entre empresarios y trabajadores es históricamente un tópico de propaganda, y el conflicto entre estas fuerzas es permanente (pág. 36).

Considera esencial el autor que, para actuar en la vida pública, las organizaciones profesionales utilicen el artificio de un partido político, al que impongan criterio y normas de actuación.

Sobre las Trade Unions y los partidos políticos, declara Laski que desde 1918 en Inglaterra están convencidos la mayor parte de los socialistas de que las Trade Unions forman el núcleo más valioso en torno al cual puede fundarse un partido socialista. La consecuencia inme-

diata es que los Sindicatos, en cualquier país, deben actuar a través de un partido, porque así el trabajador liga su afán político con el complejo de relaciones sociales dentro de las que está subsumido. Aconseja que el sindicalismo norteamericano actúe también a través de un partido político y no como un grupo de presión, que es el modo de acción de las asociaciones laborales norteamericanas, modo de acción basado en la creencia de que la economía americana se basa en la libre empresa, y que los partidos políticos no deben ser proyección de filosofías que contradigan aquella creencia. Punto flaco de esta concepción sindical es que tienda a convencer al trabajador no mire más allá de los muros de la factoría en que trabaja.

En cuanto a los fines que deben realizarse por medio de los Sindicatos, el primero y fundamental es el contrato colectivo, y de la primacía del contrato colectivo sobre el contrato individual surge la razón de apoyar el sistema de *closed shop*. El razonamiento literal de Laski es éste: «Yo no soy un creyente del unionismo voluntario. No veo razón para proteger legalmente al trabajador individual, que no puede o no quiere unirse a un sindicato y prefiere hacer su contrato privado con su empresario. El *closed shop* me parece que es consecuencia lógica del contrato colectivo.»

Mas al lado de este fin primordial, muchos otros fines históricos son también fundamentales, y si tenemos en cuenta que el mundo está en una época de planificación, que ha de desarrollarse más en las próximas décadas, de ello se deduce un aumento notable en los fines del Sindicato, de los cuales han de ser necesariamente políticos y económicos.

Preocupa notablemente la falta de colaboración que los trade-unionistas prestan a su organización. Este franco apartamiento nacido a veces de la extensión de las ramas correspondientes, es motivo de que, en ocasiones, por su situación, no puedan votar la mitad de los miembros, que el secretario general fuera escogido por unas elecciones en las que solamente el 35 por 100 de sus miembros votaran; hay ramas en las que normalmente entablan la discusión y votan de 5 ó 6 por 100 de sus miembros a un máximo del 20 por 100.

Lo que origina que gran número de huelgas no son oficiales, la intensificación de los *shops stewarts* y la eficacia con que puede ac-

tuar una minoría comunista dentro de una masa apática. Considera que el comunismo utiliza el sindicato como instrumento de agitación y de conquista del Poder.

En los países donde una concepción comunista se ha adueñado del Poder, el sindicato no es más que instrumento de la política del Gobierno, tal vez porque el Estado socialista no ha alcanzado su madurez plena. En otros países, tal como Francia e Italia, son los Sindicatos fuente principal de la fuerza comunista.

En cuanto a Inglaterra, resume su opinión de este modo: «Yo no creo que los comunistas tomen la iniciativa para fomentar las disputas. Más bien creo que cuando surge una discrepancia, su método es lanzar su energía del lado de los trabajadores...; ellos obtienen así una reputación, especialmente entre los tradeunionistas inexpertos, de que tienen más energía que sus rivales, especialmente que sus rivales oficiales y trabajadores que están luchando en la dirección.

El camino para derrotar al comunismo no está en la semicolaboración con el Gobierno o con los empresarios, sino laborando los trabajadores por su cuenta a fin de asegurarse por sus propios actos los fines que persigue una comunidad democrática.»

LUIS BURGOS BOEZO

A. MALVAGNI: *Derecho laboral de la Navegación*. Editorial Depalma. 502 págs. Buenos Aires, 1949.

La materia apenas ha sido explorada; hasta el presente, quizá se pueda señalar como el único intento de especializar en un tratamiento autónomo la vida laboral de los hombres del mar en su aspecto jurídico. Por eso tiene un mayor interés el libro, por la dificultad que supone crear sobre la nada, pues aparte de la obra de Andrea Torrente, escrita en el año 1948, *I contratti di lavoro della navigazione*, no hay libros especialistas que aborden el tema.

El autor ha sabido evitar el más serio peligro que le amenazaba: la mentalidad del «maritimista», para enjuiciar la norma laboral, y también el peligro de un «laboralismo» exclusivo, pues aunque se

trate de trabajadores del mar, siempre existen unas características diferenciales del trabajo terrestre, tan profundas, que resulta difícil poder olvidarlas.

Si la aparición del derecho del trabajo sirvió para suavizar la vida de los trabajadores, y en este sentido fué una conquista, repasando en fechas muy inmediatas la vida de los hombres del mar se observaba que para ellos no existía ni la seguridad en la percepción del salario, ni la jornada limitada de trabajo, ni el carácter voluntario de su prestación cuando existía la posibilidad de la llamada deserción. El tripulante quedaba vinculado al riesgo, a la aventura de la expedición. Hoy se ha producido una profunda evolución, disgregación de las normas que se refieren al trabajo de los hombres del mar, de los Códigos de comercio, con tendencia a constituir un Cuerpo de disposiciones distintas y separadas.

Existe, y no se puede negar, un Derecho laboral de la navegación que está conociendo de problemas análogos a los del Derecho de trabajo terrestre. Se dilata el concepto de trabajador extendiéndolo al personal que no es propiamente marinero o tripulante, y hasta el capitán se presenta algunas veces como figura bifacética: si por un lado es el funcionario público y el director, exento de la ley de Contrato de Trabajo, por otra parte tiene también de tripulante, y ello sociológica y técnicamente: tiene unos salarios que percibir, una duración de su contrato que garantizar, un retiro que asegurar y unas funciones que cumplir. La calificación profesional afecta hoy tan vivamente a la tripulación como antaño no se podía imaginar: un marinero se niega a pintar la puerta interior de un camarote por entender que su trabajo es en cubierta y que pintarla por dentro corresponde a los mozos.

Las reivindicaciones sociales penetran dentro del Derecho laboral de la navegación, pero esta penetración no tiene que ser perturbadora. El contrato de ajuste necesita de una subordinación militar, una subordinación jurídica de Derecho público y una subordinación jurídica de Derecho privado. Aunque el tripulante quede contratado a la parte, estos rasgos contractuales no quedan borrados, no se produce el contrato de sociedad porque falta la *affectio societatis* y, se-

gún el Código de Comercio, «porque no tienen la representación de socios los dependientes de comercio (y tripulantes) a quienes por vía de remuneración de sus trabajos se les da una parte en las ganancias», y este es el sentido que tiene la retribución a la parte.

De la virulencia de los problemas sociales conoce ya por desgracia el Derecho laboral de la navegación: cuando la tripulación se niega a zarpar si no se accede a determinadas pretensiones, suele ser la parte más débil el armador, por las cuantiosas pérdidas que puede sufrir, porque como dice Malvagni, siguiendo a Ripert, el intervencionismo del Estado ha convertido al más débil económicamente en el más fuerte legalmente.

Pero al Derecho laboral de la navegación, que se le están presentando los mismos problemas que al Derecho terrestre, no puede seguir la evolución de éste en todos sus pasos. Hay materias en que se han de entrecruzar las disposiciones del Código de Comercio con las laborales, principalmente en cuestiones de salarios: salario de salvamento prestado a otro buque, al propio, clasificación del salario en la avería gruesa, salario pagado con participación en el flete, todas estas modalidades afectan profundamente al Derecho comercial.

Otras materias, las que se refieren al nacimiento del contrato de ajuste, a la autonomía de la voluntad, y la función que la legislación ordinaria reserva, por ejemplo, a las Oficinas de colocación, toman aquí aspectos muy diferentes, sustituidas por las Autoridades de Marina, teniendo en cuenta unas necesidades de orden público y de la defensa nacional. Lo que en Derecho laboral terrestre llamamos Seguridad e Higiene del Trabajo, aparece aquí no en un sentido fuertemente protector de la salud de la persona en sí, sino en cuanto de esa salud o estado sanitario se pueden producir graves consecuencias a la expedición o al interés del Estado.

Hay instituciones que no pueden ser trasplantadas, nos dice Malvagni, al Derecho laboral de la navegación: así la del despido; la necesidad de que el armador pueda conservar su libertad para inmovilizar el buque al final del viaje, ya para repararlo, o por las contingencias propias del negocio, ello impide garantizar la seguridad del empleo. Si el Decreto-ley relativo al contrato de empleo privado se aplicaba

sólo en Italia a los empleados, hasta que la Corte de Casación del Reino lo declaró aplicable a la marina mercante, pero lógicamente limitada al personal de capitán y oficiales, la repercusión económica que se produjo, no obstante su limitado campo de aplicación, motivó más tarde el Decreto del año 1936, por el que se declaraba que el contrato de *impiego privato* no era de aplicación a la marina mercante.

Tratamiento especial merece la materia de rescisión del contrato y es forzoso reconocer aquí que no se puede seguir un paralelismo estrecho con la institución en el Derecho laboral. El concepto de fuerza mayor y de caso fortuito aparecen más dilatados entre las causas de rescisión independientes de la voluntad del trabajador; y las que se deben a su conducta están la más veces impregnadas del sello del Derecho disciplinario, tan severo, que se impone a la tripulación. Pero junto a esta rescisión y en un orden de lógica sucesión aparece una institución humanitaria que si va impregnada del sello de lo social, nos referimos al derecho de repatriación, que si en un principio tuvo fundamento político-estatal hoy es de carácter social y hasta asistencial si cabe. El principio general es que toda ruptura del contrato de ajuste en puerto distinto del tripulante, le da derecho a ser repatriado por cuenta del buque.

Estos son los temas fundamentales que aborda Malvagni en su Tratado, escrito con objetiva imparcialidad entre la ponderación valorativa que hace del principio laboralista y el maritimista, que influyen los dos en todas las instituciones que abarca esta materia. Derecho laboral de la navegación, importante por el número de trabajadores a quienes afecta, que cada día van viendo más suavizada su condición, pues el hecho cierto que hoy contemplamos, y que nos produce honda satisfacción, es el progreso social que va penetrando con el trato jurídico que reciben los hombres del mar, cuyas condiciones de vida son mucho más duras que las del trabajador de tierra, y contribuir a su progreso, a su bienestar, por medio de la técnica del Derecho laboral, es una obra digna del mayor encomio.

HÉCTOR MARAVALL CASESNOVES

PIERRE LAVIGNE: *Les bases constitutionnelles du droit du travail. Le Travail dans les Constitutions françaises 1789-1945*. Librería Recueil Sirey. París, 1948. 328 págs.

Aparte un preámbulo y una introducción que comprenden tres capítulos, divide el autor la obra en dos partes. La primera trata de «La proclamación de la libertad del trabajo», y la segunda, de «La garantía de la libertad del trabajo».

Manejando varias definiciones y conceptos de la Constitución y el Derecho constitucional, diferencia la concepción formal o política de la Constitución, de la concepción material o social y afirma que, sobre todo desde 1919, la sociedad humana ha sido percibida desde el ángulo del trabajo en cada país. El término «social» ha llegado a tener una significación restringida incluso en el lenguaje jurídico, y ello es una prueba de que no hay mejor terreno de estudio del Derecho social que el Derecho del trabajo o Derecho obrero. Partiendo de lo anterior cree que las nuevas teorías permiten fijar las bases de un Derecho constitucional del trabajo o Derecho obrero constitucional.

Utiliza Lavigne los términos «Derecho obrero» y «Derecho del trabajo» como sinónimos, no obstante el carácter genérico y objetivo de éste y concreto y subjetivo del primero. El autor, o no encuentra problema alguno en la denominación por creer que todo es lo mismo con distinta expresión, o pasa de largo este punto por sólo interesarle el trabajo en sí. En realidad se da el primer caso, ya que tiene un sentido clasista de este Derecho, que nosotros llamamos del trabajo, y él en las tres formas expuestas. Clasismo que claramente resalta por el muy preferente empleo del término «Derecho obrero» sobre el de «del trabajo», el que emplea en el sentido del «derecho al trabajo».

Únicamente dándoles esta misma significación clasista a las tres expresiones puede luego hablar y tratar del trabajo en el marco del Derecho común y en el del Derecho constitucional, ya que de no ser así forzosamente debía fijar la clase de derechos que comprende la materia laboral para situarlos en su correspondiente campo.

Menos en los dos últimos capítulos, en las dos partes de la obra hace una meticulosa exposición de las normas de trabajo en las Cons-

tituciones francesas. Pero esta exposición es casi totalmente desde un punto de vista de hechos históricos, con gran profusión de fechas, de sesiones o reuniones y relato de intervenciones y opiniones de personajes más o menos conocidos. Algunos títulos sugestivos quedan tratados casi en el mismo sentido y brevemente. Tal ocurre, por ejemplo, al referirse a «la Constitución de la monarquía antes de 1789: antecedente de la distinción entre la Constitución social y la Constitución política», y también en el epígrafe que trata de «El trabajo y el antagonismo entre la Constitución social y la Constitución política».

En los últimos capítulos examina, desde luego ligeramente, las constituciones de base corporativa que considera han de fracasar por ser antiliberales y antidemocráticas, sustituyendo, como en el Fuero de los Españoles, la libertad de trabajo por la protección humana del Estado sin esa libertad. «La inspiración del «Fuero» —dice— es antidemocrática; como las constituciones corporativas, acuerda derechos sociales individuales extensos, intentando hacer pasar inadvertida a los ojos de los trabajadores la frustración de los derechos políticos y de los derechos sociales colectivos de que son objeto».

Con este canto a la irrefutable supremacía de la constitución democrático-liberal y a la libertad de trabajo, olvida su anterior opinión (pág. 8) de que estamos en presencia de numerosas concepciones constitucionales y «no puede existir una constitución ideal admitida por todos, como no es concebible que una doctrina filosófica pueda ser común a todos los hombres, ya que las ideas constitucionales dependen íntimamente de las concepciones filosóficas de cada uno».

Con respecto a su concepción clasista y subjetiva, también encontramos que está un tanto en contradicción con su afirmación de que «... estos fundamentos jurídicos constituyen el derecho del trabajo, y el derecho del trabajo así observado no es necesariamente una legislación positiva, es tal vez este conjunto de costumbres y de principios de expresión, muchas veces inorgánica, del Derecho natural».

Contraponiendo la idea de «libertad» de las constituciones democrático-liberales a la de «deber» de las corporativas, termina haciéndose la pregunta de cuál de las dos ideas es el sentido del Derecho del trabajo.

En resumen: la obra, a nuestro entender, es interesante en cuanto a las vicisitudes históricas de las normas de trabajo en las constituciones francesas. Su idea clasista es lo que le impide la consideración jurídica de esas normas de trabajo, pues dando por bueno que es el derecho de una clase determinada sólo cabe hacerse lo que hace. El título, desde luego, corresponde escuetamente al contenido, aunque, en su comienzo, parece que va a encontrarse mayor alcance dialéctico y doctrinal.

JOAQUÍN AGUIRRE LOSTAU

SANTORO-PASSARELLI (Francesco): *Nozioni di Diritto del Lavoro*. Quinta edición. Nápoles, Casa Editrice Dott. Eugenio Jovene, 1951, 229 págs.

El titular de la Cátedra de Derecho Laboral de la Universidad de Roma nos ofrece en esta quinta edición un discreto compendio de la disciplina y útil libro de texto. La síntesis filosófico-dogmática al par que la abreviatura descriptivas propias de toda obra de esta índole, se hallan plenamente logradas. Los esquemas conceptuales, la incipiente especulación o reconstrucción teórica de los datos legislativos y sociológicos bastan para iniciar al estudioso y no recargan la atención del lector. Su claridad de exposición ayuda, además, a este propósito.

El autor se esfuerza en vulgarizar el espíritu del Derecho de trabajo (1), reafirmando su unidad frente a la dispersión instrumental de los preceptos que lo integran o a la aparente desconexión sistemática de las instituciones que lo constituyen. Por la sustantividad que más o menos circunstancialmente alcanza, en ocasiones, el problema sindical o el de la seguridad social, o el de la contratación (regulación) colectiva del trabajo, aquella unidad puede sentirse amenazada. Aunque estos problemas, dice Santoro-Passarelli, pueden pa-

(1) Cfr. su breve conferencia «Spirito del Diritto del Lavoro» pronunciada en Catania y publicada en 1948 por aquella Editorial, y de la que hacemos amplio resumen en esta recensión.

recernos heterogéneos, realmente tienen su epicentro que rebasa el de las cuestiones prácticas o aun técnicas, limitadas a situaciones contingentes y ceñidas, a veces en exceso, a las meras exigencias de interpretación de unas normas determinadas.

Penetrar en el espíritu que informa el nuevo derecho, buscando la generalización conceptual-sistemática de esas normas, investigando sus interrelaciones, es la única base sólida para la elaboración científica de la disciplina.

En verdad no se trata sólo de dialogar acerca de su sustantividad, de la delimitación de confines o de su autonomía, ni se suscita tampoco una cuestión metódica, ni siquiera de sistema o de distribución de su contenido. Es más bien una formulación integradora y un afán de condensación de principios.

«Las relaciones laborales son relaciones en serie o, como se dice hoy, relaciones en masa, La tutela del trabajador no se dirige solamente a preservar el orden público, sino que más general e inmediatamente satisfacer un interés social».

Esto mismo es la finalidad del sindicato y lo que justifica su reconocimiento jurídico, así como la potestad que se le atribuye respecto a disciplina colectiva de relaciones de trabajo, Pero en estas relaciones queda inmersa, o al menos se implica grandemente, la personalidad del trabajador. Si en cualquier contrato se afectan ciertos sectores patrimoniales o personales de los contratantes, aquí se afecta todo el ser de una de las partes. Más que una *locatio operarum* es casi una *locatio hominis*.

La jurisprudencia clásica —el mismo Derecho romano— ya había instituído esa imposibilidad racional de que el hombre libre fuera objeto al par que sujeto del derecho. Un dispositivo más refinado deja ilesa e intacta aquella personalidad «asegurando las condiciones funcionales necesarias del trabajo». Los Códigos, las leyes protectoras y asistenciales, los contratos colectivos e individuales, comportan una serie de pesos y contrapesos, un cuadro de derechos y deberes recíprocos, que no se agotan en la relación instrumental directamente derivada de la relación principal crédito-débito de trabajo y salario; relación instrumental que del lado pasivo (sigue diciendo aquél) nos conduce a la subordinación del trabajador, y del lado activo al poder

de dirección o al poder de disciplina del patrono. Podría afirmarse que esas y otras relaciones al ser jurídicamente reguladas, sugieren la existencia de un Estado de Derecho dentro de la empresa.

Otra de las claves para desentrañar el espíritu del Derecho laboral es la naturaleza de recurso vital que el salario tiene. Es la única fuente de renta del trabajador, que ha de bastar para su sustento y para el de los suyos en los días de fortuna como en los de adversidad. Estos últimos se cubren a través de instituciones aseguradoras. Por eso al lado del salario simple se habla de salario familiar y salario de previsión (*salario previdenziale*). Medidas todas encaminadas a garantizar la autonomía o libertad del hombre.

Sistematiza el autor el Derecho del trabajo en una introducción (2) y dos partes. La primera (autonomía colectiva) divídela en Organización profesional (sindicatos y ensayos de gestión o comisiones internas), contratos colectivos y paros (huelgas, etc.). La segunda parte (autonomía individual), que, a nuestro modo de ver, podría haber antecedido a la primera, comprende cinco capítulos que se dedican al trabajo, al contrato laboral (3), a la relación de trabajo (4), a la extinción de ésta y a las garantías de derechos del trabajador.

La sobriedad y claridad de estas magníficas «nociones» tienen, si es caso, un defecto: la omisión de información bibliográfica para ampliar las interesantes consideraciones que en ellas se hacen a través de todos y cada uno de los capítulos que la componen.

EUGENIO PÉREZ BOTIJA

(2) Comprende el concepto y las fuentes, distinguiendo entre fuentes de producción del Derecho del Trabajo y fuentes de cognición.

(3) Resulta curioso el enfoque de la prestación de trabajo de facto, la doctrina del contrato por adhesión, la contractualidad de la relación laboral, su simulación, etc.

(4) Considera integrada ésta por lo que nosotros llamamos el contenido del contrato de trabajo (prestación de trabajo, subordinación, fidelidad, salario, etc.).

ALBERTO TRUEBA URBINA: *Evolución de la huelga*. México, Ediciones Botas, 1950, 342 págs.

El profesor Trueba Urbina, bastante conocido de los laboristas españoles hispánicos, por su voluminosa obra *Derecho Procesal del Trabajo*, así como por otros estudios, entre ellos el *Derecho Penal del Trabajo*, del que no ha mucho se diera noticia en estas páginas, se enfrenta aquí con un tema preñado de contenido político-social. Contenido que, a veces, se desborda para caer en lo estrictamente político o en lo económico. Así lo testimonian las propias e iniciales palabras del autor: «La investigación histórica de la huelga requiere el estudio de las condiciones económicas y sociales del país, desde la época de la Nueva España hasta nuestros días, para presentar objetivamente las diversas fases de su evolución: pasado y presente; y a la vez otear el porvenir del instituto de defensa de la clase obrera. Así podrá contemplarse su influencia decisiva en la democratización del Trabajo y del Capital».

Si, como vemos, comienza aludiendo a las «condiciones económicas», indiscutible caldo sociológico, apto o no apto, para el cultivo de la institución, inmediatamente alude a posibles influencias políticas de la misma. Ya al hacer referencia a los primeros brotes huelguísticos (un curioso paro musical de 1582 en la Catedral de México, porque el Cabildo acordó reducir los salarios de cantores y ministriles) se hacen alusiones de esta índole. Metodología que inspira los restantes capítulos que buscan más conclusiones de relieve político que investigación asépticamente histórica. Ello no quiere decir que se pasen por encima los acontecimientos ni que se fragmente o esquematice la evolución de la huelga. Más bien se sistematiza. El mero título de algunos capítulos lo revela.

Llamativo en extremo resulta el rótulo del capítulo IV, donde relata las trágicas jornadas de Cananea y Río Blanco, motivadas especialmente por falta de tacto de los gobernantes.

Después de la revolución de 1910 la huelga se legitima, es más, se constitucionaliza al ser recogida en el artículo 123 del Código Político de Querétaro (1917). Este texto llega a distinguir entre huelga

lícita e ilícita, distinción que luego se reglamentaría en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y aun antes por las leyes laborales de los Estados (Yucatán y Veracruz, en 1918; Coahuila, en 1920; Puebla, en 1921; Chihuahua y Durango, en 1922; Jalisco, en 1923; etc.), cuando estos Estados conservaban la competencia para legislar en materia de trabajo, la cual competencia se federalizaría en la reforma constitucional de 1929. Se recogen todos los textos de estas leyes laborales, exponiendo y comentando la legislación federal, así como la jurisprudencia por ella motivada.

Valiosa de datos, así como inspirada en certeros propósitos sistemáticos que afloran especialmente en los penúltimos capítulos (sistemización jurídica, régimen procesal y garantía penal de la huelga), ya que los finales se dedican a la «bibliografía», a la «política» y al «destino» de la huelga. La obra es a ratos polémica, proselitista y panegirista (con reiteradas concesiones a la doctrina de la lucha de clases) perdiendo entonces el tono de objetividad intelectual que indudablemente posee el autor, según lo ha demostrado antes y lo demostrará en no pocas ocasiones en el presente libro.

MARÍA PALANCAR

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL: *Les problèmes du travail en Turquie*. Ginebra, 1950, VI + 322 págs.

Salvando difícilmente el camino entre la cortesía y la sinceridad, y prefiriendo faltar a aquélla antes que a ésta, los autores, D. H. Blelloch (especialista en cuestiones generales de trabajo y su organización administrativa), D. Vaage (en seguridad e higiene del trabajo), A. Zelenka (en Seguridad Social), J. E. Lawyer (en legislación del trabajo y relaciones profesionales) y P. Cassan (en servicios de empleo y formación profesional), que visitaron Turquía en la primavera de 1949 arrancan de un esencial punto de partida: cada país tiene sus problemas sociales específicos que nacen, no sólo de su propia organización tradicional, sino también del momento y las dificultades que se presentan a su conexión con la etapa de la revolución industrial. Este momento no se presenta en Turquía socialmente hasta la publicación

de su primer texto concreto de legislación laboral, el Código de Trabajo aprobado por la Ley de 8 de junio de 1936. Las leyes sociales promulgadas desde aquella fecha tienen unas características definidas: no obedecer a una presión sindical organizada; orientarse hacia las realizaciones prácticas, y progresar rápidamente, pese a la pobreza del país y su herencia de ignorancia y deficiente estado sanitario.

Los autores informan al lector de varios extremos:

La organización del Ministerio de Trabajo no es tan perfecta como la del británico, ni sus investigaciones tan minuciosas como las que este Departamento realiza, o las del «Instituto Central de Trabajo» de Polonia o los centros oficiales de Estados Unidos y Países Bajos.

Los niveles de salarios son bajos, aun cuando en cierta medida se compensen prácticamente con prestaciones en especies y gratuidad de algunos suministros y atenciones médicas; pero esto tampoco se halla de acuerdo con las posiciones doctrinarias señaladas por el norteamericano Z. Clark Dickinson, ni con los principios señalados por la XXXI Conferencia Internacional de Trabajo, ni tampoco con la práctica legislativa de México.

La jornada, el descanso, las vacaciones y su retribución están muy por bajo; unas veces por incumplimiento práctico y otras por suspensión legislativa de los preceptos que lo regulan, de los normales en otros países, entre los que se cuentan, a más de algunos americanos, China, India, Irán y Pakistán.

Es deficiente la general aplicación de la legislación social, reducida al campo de quienes ejecutan labores puramente manuales o simultáneamente manuales o intelectuales, en vez de aplicar el régimen de distribución entre empleados y obreros establecido por la legislación venezolana; como ocurre también con el sistema de exclusiones, que deja fuera del orden social a los intermediarios, lo que no ocurre en Venezuela y Guatemala; a las empresas públicas y benéficas, lo que tampoco se da en Alemania, Argentina, Brasil, Cuba, etc.; a los trabajadores a domicilio que, por el contrario, están afectados por la legislación en Bélgica, Inglaterra, Francia, Suecia...; ni a los domésticos —cifra escasa en otro lugar, señalada en 45 millares—, contra lo que acontece en Dinamarca, Nueva Zelanda... ni siquiera

a los trabajadores agrícolas, de vago concepto, no señalando con la severidad que impone la legislación inglesa.

Tampoco la Seguridad Social sale mejor parada en estos exámenes de contraste, aun cuando los proyectos presentados a la Asamblea en el momento en que la información se realizaba hacen más benévola la crítica: deficiencias en el concepto de asegurado y en las estadísticas de accidentes de trabajo; deficiencias en las hospitalizaciones por maternidad a cargo del I. S. K.; medias de cotización anual de treinta semanas —siempre en comparación, ahora con el sistema alemán, que sólo exige 26— para cubrir los períodos carenciales de vejez; prestaciones reducidas a los asegurados y que no alcanzan a sus familiares en los casos de enfermedad, etc.

En cuanto a la Seguridad en el Trabajo, la pérdida directa de más de 200.000 jornadas que se operan en cada uno de los años 1947-1948, aportada por los datos oficiales, se estima baja en contraste con la realidad, que indudablemente se aproxima a 750.000, lo que indirectamente originará una pérdida no inferior a los dos millones y medio de jornadas (¿?). Aunque las prescripciones del Código de Trabajo sobre la materia se consideran satisfactorias, merecen objeciones algunos artículos y se estima incompleto el reglamento sobre Seguridad e Higiene Industrial. La formación de los Inspectores de Trabajo es política, jurídica y económica, pero no técnica, e impone una reorganización del personal y sus servicios, con especial atención de ciertas industrias: construcción, minería, ferrocarriles... Se recuerda aquí la conveniencia de observar los principios de la Recomendación 31, de las aprobadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, pudiendo para ello efectuarse un acoplamiento, por ejemplo, al régimen seguido por el Estado de Ontario en Canadá.

La organización sindical turca es joven, apoyada en el contenido de la Ley de 20 de febrero de 1947; por ellos dos años después el número de sindicatos era de 75.000 y el sindicatos de 70, organizados gracias a la libertad sindical garantizada por la Constitución. Pero en su acción los sindicatos están coartados por la tutela estatal y el derecho de negociación colectiva no es ejercido plenamente.

Los conflictos de trabajo se clasifican en individuales o colecti-

vos, siendo éstos los que afectan a la quinta parte o más del personal con un mínimo de diez personas. Estaba proyectada una ley —aprobada luego en 30 de enero de 1950— estableciendo tribunales que integran un juez de paz y representantes patronales y obreros; a aquél habrán de concedérsele iniciativas de acción, deberán reducirse las formalidades procesales al mínimo y tolerar una amplia apreciación de prueba. Es de imitar el ejemplo extranjero estableciendo servicios de asistencia jurídica gratuita.

La guerra retardó el montaje de los servicios de empleo, lo cual, con la falta de estadísticas y la inestabilidad del personal obrero, propicio a frecuentes cambios de empresa, constituyen obstáculos para el funcionamiento actual de tales servicios, por otra parte dotados de experiencia corta. Los informantes consideran esencial la colaboración de empresarios y trabajadores, a más de una serie de ponderadas medidas técnicas.

En cuanto a la formación profesional, constituye problema fundamentalísimo, llave indispensable para la política de industrialización; sobre ella pesan la educación general insuficiente, la diferencia de salarios, que por ser corta no estimula al perfeccionamiento, y las jornadas demasiado amplias para permitir horas libres a este fin. Aunque muy desarrollada la enseñanza técnica, las escuelas no establecen un reparto proporcionado de profesiones, y su utillaje es frecuentemente escaso, lo que, además del habitual abandono de los estudios por parte de los alumnos, hace que el nivel alcanzado por éstos sea insuficiente. El aprendizaje se tilda también de ineficaz. La modificación impone un régimen coordinado y dirigido por elementos técnicos competentes.

Este es el libro que ha de constituir punto de partida de una nueva colaboración entre el Gobierno turco y la O. I. T. Libro de tono desigual, como hijo de distintas plumas, y con mayor perfección precisamente en los capítulos en que huyéndose de criterios comparativos, siempre odiosos, se hace una exposición objetiva, cariñosamente encaminada a afanes de superar las imperfecciones sociales que hoy pueden observarse, aun en Turquía, que no en vano todavía no puede decirse que sea Occidente.

M. C. R.

NOTICIA DE LIBROS

