

BARASSI (Lodovico): *Il Diritto del Lavoro*. 3 vols. Tomo I: «Le Fonti. Il Rapporto di Lavoro. Le Qualifiche», 433 págs.—Tomo II: «Disoccupazione e collocamento. Stipulazione del Contratto individuale di Lavoro». *Il Lavoro*, 450 págs.—Tomo III: «La retribuzione. La Cessazione del contratto di Lavoro. La Tutela del Rapporto di Lavoro. Le Controversie collective. Sciopero e Serrata», 420 págs. Dott. A. Giufré Editore, Milán, 1949.

En el número tercero de estos CUADERNOS apareció una recensión nuestra al compendio o elementos de Derecho laboral del propio autor. Con escaso tiempo de intervalo se publicó una nueva edición en tres volúmenes del que podríamos llamar su tratado, aunque, como se advierte por el título, Barassi rehuye, modestamente, el nombre de tratado y lo deja en la indeterminación, merced precisamente al artículo determinado que precede al título del libro.

En líneas generales sigue esta nueva edición el método y sistema de los dos volúmenes publicados en 1935 y 1936 por la citada editora. El entonces primer volumen casi se desglosa ahora en dos. Lo cual quiere decir el tratamiento más extenso de las materias que abordan.

Las fuentes, la relación de trabajo y la «calificación», son los tres temas generales que intitulan el primero de los volúmenes. Como presupuestos del tema de fuentes se esboza el concepto de la disciplina. En el mecanismo de las fuentes, tras la distinción entre leyes categóricas y dispositivas, jerarquía normativa, reglamentos intersindicales o convenios colectivos, reglamentos de empresa, usos, equidad, etc., estúdiase el problema de la interpretación en el espacio y en el tiempo, así como el alcance del principio o cláusula de la norma más favorable.

Los «elementos fisonómicos de la relación de trabajo» se confi-

guran en torno primero a la organización de la empresa y la inserción del trabajo en dicha organización. A este propósito desarrolla el concepto y la naturaleza del trabajo. El segundo rasgo es la contractualidad de dicha inserción, que no excluye la ocupación de facto y la existencia de zonas anticontractualistas. El tercer elemento lo desarrolla en estas tres notas: subordinación, alteridad del riesgo y onerosidad. Junto con ellos se refiere el problema de la «colaboración» con su secuela de la democratización de la empresa y su estructura sobre una base asociativa o de cambio, aludiendo al peligro de una actuación contradictoria, donde se hable mucho de comunidad, de cogestión y consociados, sin advertir el grado de correspondencia que todo ello lleva implícito (1).

Entre las instituciones de colaboración ve las comisiones internas de empresa y los consejos de gestión, la participación en los beneficios y los casos dudosos de subordinación (el trabajo familiar y a domicilio, el artesanado, los artistas, profesiones liberales, etc.).

Punto bastante desarrollado por la doctrina jurídica italiana ha sido el de la calificación profesional. Cerca del centenar de páginas se le dedican en este tratado. La calificación y el plantillaje se exponen en correlación con la profesionalidad y el grado cualificado de ésta o especialización. Mas no como elementos exclusivos, pues para la estratificación técnico-jurídica del trabajador en la empresa no cuenta sólo su oficio o eficiencia, sino también su situación formal (si es o no temporero) y material (puesto que efectivamente se desempeña). A este último respecto se aduna el del *jus variandi* o mutación más o menos pasajera de las actividades profesionales concretas.

Particular estudio, dentro del esquema de la calificación, constituye para Barassi el «tirocinio» (aprendizaje) y el período de prueba.

El volumen segundo del tratado divídese también en tres amplios capítulos: Paro y colocación, estipulación del contrato y prestación del trabajo. Qué cosa sea el paro es tema cautivador para el economista y el sociólogo, mas también lo ha de ser para el cultivador del Derecho, sobre todo en materia laboral, porque los efec-

(1) Tomo I, págs. 269 y siguientes.

tes, tanto del paro forzoso como del paro voluntario, son de incalculable trascendencia jurídica. Son escasas las consideraciones político-sociológicas que Barassi hace en torno al particular; en el sistema de tutelas jurídicas contra la desocupación, apenas si se mencionan otras que los servicios de empleo, es decir, las oficinas de colocación (desde 1948, dependientes del Ministerio de Trabajo y organizadas a través de los servicios provinciales de la «máxima ocupación», traducción literal del *full employment* anglosajón).

El capítulo sobre estipulaciones contractuales comienza con el problema de capacidad de las partes, en sentido formal y material. Esta última, referida a la edad mínima para trabajar, protección de la maternidad y de los menores en general, refúndense dentro del enunciado «capacidad en cuanto a la madurez psicofísica». Bajo el lema «autonomía en la estipulación» se examinan los casos de imposición de mano de obra y siguen después las cuestiones relativas a documentación (cartilla profesional o carnet de trabajo y posible constancia por escrito del contrato), tácita reconducción o prórroga, etcétera. Intimamente relacionado con esto se halla el problema de la «continuidad» o antigüedad laboral, que puede plantearse en cuanto antigüedad profesional o en cuanto antigüedad en la empresa; ambos asuntos habrían quedado probablemente mejor sistematizados dentro de la «qualifica», ya que constituyen formas concretas del *status professionis*, como asimismo los conceptos de estabilidad, ocasionalidad y temporalidad (1) que vienen a cerrar este capítulo.

El siguiente, que por su extensión y significado constituye evidentemente la parte central de la obra, lleva por denominador «el trabajo», que se concibe como obligación sinalagmática, incluso en sus estadios iniciales o precontractuales, cual el período de prueba (que podría haberse inserto en el anterior capítulo, ya que es un problema anexo al de la estipulación del contrato). El cumplimiento de la prestación personal por parte del trabajador requiere la fidelidad, la diligencia, la no concurrencia desleal, la capacidad técnica y la

(1) El trabajador no fijo puede ser ocasional, si se le ocupa brevemente para una sola tarea, o temporal, cuando se le ocupa intermitentemente para trabajos estacionales o de temporada.

obligación de un mínimo rendimiento. El tema de las invenciones lo estudia en relación con la concurrencia.

Particular relieve ofrecen los siguientes epígrafes de este capítulo destinados a los poderes jerárquicos del empresario, la extensión y límites de su potestad de mando, su facultad directiva y su función disciplinaria. La naturaleza jurídica de este poder correctivo interno de la empresa lo ve no sólo en la teoría de la cláusula penal de los contratos, sino más bien en una consecuencia de la idea de la empresa como fuerza de organización económica. La organización ordenada y fecunda del trabajo es lo que se llama disciplina industrial.

Bajo la denominación «el lugar de la prestación de trabajo» estudia la cuestión de los traslados, es decir, los límites a la «inamovilidad» laboral, y después largos y numerosos epígrafes se dedican al elemento tiempo (duración de la prestación de trabajo, disciplina del horario laboral, teorías objetivas y subjetivas en punto a horas extraordinarias, trabajo nocturno y en días de fiesta, naturaleza jurídica de los descansos, etc.).

El tomo tercero comprende cuatro materias también muy extensas: salarios, despidos, tutela de las relaciones laborales y conflictos colectivos.

La teoría de la retribución del trabajo se abre con una investigación sobre la naturaleza del salario. De su posible carácter de crédito alimenticio saca derivaciones muy interesantes, que sistematiza dentro del adecuado mecanismo protector de aquél. En las formas de remuneración examina particularmente la participación en los beneficios, las gratificaciones e indemnizaciones (considera incluido entre estas últimas el plus de carestía de vida). Elemento marginal de la retribución son, según él, los subsidios familiares. En las formas de pago y cálculo de los salarios se detiene especialmente en los destajos, con certero juicio y datos sobre la valoración de tiempos, sistemas de premios, etc.

Ocupase también del sistema Bedaux (hoy abolido), del destajo puro y del destajo mixto, en la actualidad el más extendido en la vida cotidiana. Contrapunto de la teoría de la invariabilidad cuantitativa de la retribución es lo atinente a las deficiencias cualitativas en la prestación de trabajo; ambas se comprenden en un mismo epígrafe.

Ciérrase este capítulo inicial del tercer volumen con unos temas que, a nuestro juicio, podrían ser desplazados a otro lugar, y que con cierta violencia metódica-sistemática se incluyen aquí. Ya que estudia las «interrupciones en el trabajo y la retribución» como si fuera ésta la única consecuencia jurídica que aquellas interrupciones comportan, y, en realidad, no es así. Las suspensiones del contrato laboral, por causas diversas de tipo económico (paro cíclico o estacional), biológico (enfermedad, accidentes, maternidad) o de otra índole, no afectan sólo al pago del salario, sino que hay diversas derivaciones, incluso más relevantes, desde el punto de vista jurídico-formal, que el propio pago de salario, como es, por ejemplo, el de la supervivencia o no de ciertos vínculos obligacionales durante los interregnos de suspensión del contrato. En justificación de su sistema puede aducir el autor que emplaza esa materia al lado de otra que tiene con ella muchos puntos de contacto, hasta el punto de que, según algunas legislaciones y cuando se producen ciertos plazos, ambas instituciones se confunden.

Nos referimos al hecho de que la suspensión laboral por largo período se equipara a extinción del contrato. Entre las causas extintivas estúdiase el término o plazo contractual, la transferencia, traspaso o transformación de la empresa, la vejez, invalidez o muerte del trabajador, la fuerza mayor, el matrimonio... Gran atención se dedica al régimen jurídico del despido, con singulares alusiones a otros sistemas legislativos, distintos del italiano (Derecho francés y alemán). El grado de discrecionalidad del despido, la estimación de los motivos decisivos del mismo y especialmente el problema de la indemnización. Esta se desglosa en dos elementos: la típica indemnización de preaviso y la que convencionalmente se denomina «indemnización de antigüedad», tecnicismo que traducimos literalmente, pero que no tiene el significado que a primera vista pudiera parecer, ya que podría desdoblarse esa expresión en el sentido de los bienes, trienios, etc., es decir, los aumentos periódicos de retribución (ascensos por antigüedad) o bien podría entenderse en el sentido de pensiones jubilatorias o indemnizaciones por vejez. Mas ninguna de ambas acepciones son aquí aplicables, ya que el término «indemnización por antigüedad» no pasa de ser aquí otra cosa que un elemento imputable o computable para fijar la indemnización de despido. Es decir,

que dicha indemnización se desintegraría entre la de preaviso y la de antigüedad, ésta sería «como una segunda medida cautelar, integrativa del preaviso»... «Para proteger al trabajador que se encuentre expuesto a los daños del licenciamiento». A veces se la llama indemnización por licenciamiento o indemnización de servicio. El carácter o naturaleza de estas indemnizaciones, las particularidades para su cálculo y pago, la «forma assicurativa» que eventualmente puede adoptar su abono, los casos de posibles contactos con seguros o subsidios de vejez son cuestiones cuidadosamente desarrolladas, que lamentamos no poder referir más en detalle.

Uno de los capítulos de más difícil integración en el tratado es el penúltimo, y que sigue al de la extinción del contrato. El título es un tanto vago y abstracto, ya que se denomina la «tutela de la relación de trabajo». Parece como si en él quisiera darse acogida a todo el Derecho laboral adjetivo, es decir, a sectores varios del Derecho procesal del trabajo, junto con ingredientes del ordenamiento penal y administrativo. Este último ocuparía lugar predominante, por la atención que se confiere a la inspección del trabajo; sin embargo, no monopoliza el capítulo, aunque se abra con él, ya que inmediatamente figura un epígrafe para las garantías preventivas en los derechos laborales, y no sólo garantías jurídico-públicas, sino jurídico-privadas, cual el depósito, la prenda, fianza, etc.

En la tutela represiva se exponen las sanciones disciplinarias en correlación con lo ya expuesto en otro lugar. Poca y escasa atención se da a la tutela procesal. Sabido es que un buen número de autores italianos, quizás por influjo de su sistema de derecho positivo, el proceso laboral se estudia dentro del proceso civil o con autonomía de éste, lo tratan monográficamente y separado de los problemas de derecho material del trabajo. El alcance de las acciones, el resarcimiento de daños y los efectos de la conciliación son los argumentos más destacados de dicho epígrafe, y con él llegamos al capítulo final, al problema de las controversias colectivas, enjuiciando el alcance de las mismas sobre el derecho privado, si cabe hablar de un derecho de huelga y las formas de resolver o prevenir ésta, en cuanto constituye una de las amenazas más graves de la sociedad contemporánea.

Bien de información bibliográfica, la ya abundante de la an-

terior edición ha sido acrecida con las últimas aportaciones doctrinales, tanto italiana como de otros países. Pero a este respecto séanos permitida una observación, y es que entre las nuevas citas de obras o artículos en castellano no figura ni un solo autor español, es decir, alguna vez se menciona a alguno, pero únicamente a través de la revista argentina de Derecho del Trabajo.

MARÍA PALANCAR DE PÉREZ BOTHA

DURAND (Paul): *Traité de Droit du Travail*, tomo II. París, Librairie Dalloz, 1950, 1.040 págs. y un addendum de 9 págs.

No hace mucho que al ocuparnos en esta misma Revista (1) del tomo I de la obra de Durand y sus colaboradores (hoy ya son dos, Jaussaud y Vitu) señalamos cómo dicho *Tratado* constituía un avance considerable sobre obras anteriores y, lo que es más interesante, una recepción de doctrinas alemanas e italianas que otros autores galos se habían obstinado en desconocer.

Las consideraciones generales que merece un tratado de esta envergadura y las características de la labor desplegada por sus autores ya fueron también allí enumeradas, y de ellas hacemos gracia en estas páginas a nuestros lectores. Reiteramos, no obstante, como dato de interés en relación con el nuevo tomo recientemente aparecido, el que, pese a ser un tratado de Derecho, no se eluden algunos temas sociológicos, políticos y económicos. Y no lo decimos como reproche o crítica, porque mientras en una obra de Derecho civil, al tratar de la hipoteca o de la familia, quizá no tendría sentido para los juristas conocer el número de transacciones inmobiliarias o el de matrimonios o el de adopciones, en cambio, en las instituciones de Derecho laboral su problemática estrictamente jurídica puede y debe ir acompañada de aquellos datos, que unas veces sirven para la fundamentación filosófica de la institución, en cuanto ésta es el dispo-

(1) CUADERNOS DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 3.

sitivo racional para satisfacer la necesidad social que aquellos datos denuncian o realzan; en tanto que otras veces los mismos datos pueden servirnos para señalar la intensidad y trascendencia de aquélla, sus conexiones con otros institutos extra o metajurídicos, así como sus reacciones o influencias recíprocas.

Siguiendo aquella línea metodológica, encontramos en este volumen II, cuya primera parte se dedica a la «formación de las relaciones individuales de trabajo», un capítulo que intitula «El mercado de trabajo», y que precede al estudio de las técnicas de formación de aquellas relaciones.

El mercado laboral es un concepto teórico-económico y abstracto. «Existen, en realidad, mercados de trabajo, que determinan la localidad, el oficio, la calificación profesional de los asalariados. Cada mercado es relativamente independiente. Un trabajador puede ignorar las ofertas de empleo de otro mercado; puede no poseer la aptitud técnica necesaria para ejercer otro oficio, y le repugna, a veces, cambiar de actividad profesional o abandonar una localidad por otra. Obstáculos materiales, resistencias psicológicas tienden a fragmentar el mercado de trabajo. Según la moderna terminología económica, la demanda de empleo carece de *fluidez*.»

«El mercado de trabajo es, pues, muy diferente de aquellos en que se cambian bienes materiales. Sin embargo, puede conservarse el término, si se aportan los necesarios correctivos de orden moral y de orden económico, porque hay que calificar el cuadro en el que se cruzan la oferta y la demanda de empleo.»

Después de buscar, en una breve introducción, cuál es, desde el punto de vista económico, la situación del mercado de trabajo en Francia, estúdiase, desde el punto de vista jurídico, cómo el *Estado ha organizado el mercado de trabajo*.

Entre los datos económicos para el problema del empleo manejan los autores los de población total y población activa. En aquélla, con el consabido tema del índice demográfico negativo del vecino país, sobre todo a efectos de natalidad, ya que en algunos momentos el envejecimiento de la población y la inmigración de extranjeros o el retorno de nacionales expatriados puede compensar las curvas demográficas adversas.

La población activa pasa de 15.193.000, en 1866, a 19.715.000 en 1901, a 20.931.000 en 1911, y a 21.611.000 en 1931. El aumento ha sido, pues, constante, y más rápido que el de la población total. La proporción de la población activa, con relación a la total, se ha elevado de un 40 por 100, en 1866, a 50 en 1901, 53,4 en 1911 y 56 en 1921. El reparto de la población activa por la edad muestra que el efectivo de los de menos de dieciocho años con actividad productiva ha disminuído fuertemente: de 1.940.000, en 1906, a 1.510.000 en 1931 y a 1.380.000 en 1936.

Se ha establecido una diferencia progresiva en favor de la población activa femenina, en especial durante la guerra de 1914 (industrias químicas y madera, 150 por 100; manutención y transportes, 450 por 100; metalurgia, 900 por 100). La proporción de la mano de obra femenina, en relación a la población activa total, se ha elevado de 34,6 por 100 en 1896 a 40,4 por 100 en 1921 (8.606.000).

En el orden profesional, el fenómeno más notable es la disminución de la población activa en algunas ramas de actividad. De 1906 a 1936 disminuyó en 1.816.000 en la agricultura, en 663.000 en tejidos y vestidos, en 187.300 en los servicios domésticos. El crecimiento, por el contrario, es sensible en transportes, minas, comercio, Bancos, productos químicos, metalurgia y servicios públicos administrativos. Pero en algunas de estas actividades, especialmente en minas, el aumento resulta de la aportación de elementos extranjeros. El aumento del número de mineros de 1906 a 1931 (161.000) resulta de la inmigración extranjera (134.500) y de la reincorporación de Alsacia y Lorena (28.300); por el contrario, ha disminuído la población francesa, empleada en esta actividad, en 1.800 trabajadoras.

A continuación de este capítulo, como se ve predominantemente económico y demográfico, figura otro también no estrictamente jurídico, sino más próximo a la ciencia de la administración y a la sociología aplicada, y aun a la psicotecnia. En efecto, a esta tendencia, más que a una puramente jurídica, responde el capítulo sobre formación profesional. No queremos con esto paliar el mérito del tratado como obra de Derecho. Coincidimos en esta posición, y buen testimonio hemos dado de ello en nuestro Curso, precisamente:

en capítulo similar, el cual, sin llegar a ser criticado, sí llamó la atención por haber insertado en él algunos epígrafes de aquella índole. Y es que, en efecto, en la embriología de la relación laboral, y más concretamente en los problemas de acceso a la vida profesional, no puede evitarse el estudio de temas como el del intervencionismo del Estado en la formación, orientación y selección profesional. Curiosos son los detalles relativos a la «formación profesional acelerada», instrucción artesana, etc., que figuran en esta parte de la obra.

El capítulo que sigue, intitulado «La condición del trabajador», y que en realidad aborda el tema de la calificación profesional, podría haber figurado mejor en el tomo I de la obra. Junto a las cuestiones que suscita la clasificación de oficios y profesiones, el escalafonamiento sociológico y técnico-jurídico del *homo faber*, se ocupan de otro punto de gran interés cual el de la «propiedad del empleo».

En la «Disciplina del mercado de trabajo» expónense los servicios de colocación y las prohibiciones de trabajar (edad mínima, límites a la ocupación de menores y mujeres, situación de los extranjeros, campesinos, etc.), así como también de la colocación obligatoria o preferencial (ex combatientes, mutilados, padres de familia, etcétera).

Las «Técnicas de formación de las relaciones individuales de trabajo» es un capítulo fundamentalmente jurídico. La primacía originaria del contrato de trabajo frente a la teoría de la relación, de la institución, etc.; el carácter sucesivo y de reciprocidad de las prestaciones; los elementos de orden personal y patrimonial que integran aquel contrato, y, sobre todo, la consideración de éste como fuente de la relación laboral, señalan tendencias gratas a algún sector de nuestros estudiosos del Derecho del Trabajo. Examínase la naturaleza de aquel contrato, señalándose sus posibles nexos con los contratos sobre bienes (compraventa, arrendamiento) y con los contratos de actividad (contrato de obra, sociedad). Se estudian después los elementos del contrato laboral (capacidad de las partes, consentimiento, elementos formales), y en capítulo aparte trátase de la formación de las relaciones individuales de trabajo al margen del contrato laboral (contrato de aprendizaje, contrato de grupo, prestación personal...)

La ejecución de las relaciones laborales constituye la segunda parte de este volumen, y divídese en cuatro extensos capítulos. Uno se dedica a la reglamentación del trabajo, y en él se trata de la policía de la jornada y de los descansos (incluido el tema de las vacaciones retribuidas), de la higiene y seguridad del trabajo. En el capítulo que sigue estúdiase el carácter de la prestación de trabajo y el salario. Si aquélla esbozase con excesiva brevedad, para un tratado de esta índole (el problema de la fidelidad, el del *jus variandi*, el de la diligencia o rendimiento, el de obediencia, etc., apenas si se esbozan, y algunos ni siquiera se mencionan), en cambio, los epígrafes dedicados al salario son muy extensos e interesantes. La naturaleza, cálculo, formas y tarifas mínimas de retribución; las garantías formales para su pago y realización de su finalidad; sus diferencias con los subsidios familiares; sus analogías o divergencias con las gratificaciones, primas, propinas, comisiones y participación en beneficios; la teoría de la socialización del salario, etc., son, como fácilmente puede advertirse, temas obsesionantes a lo largo de más de un centenar de páginas. El último tema, que podía haber servido de colofón al capítulo, se continúa con los epígrafes de economatos, fianzas e inversiones, a los que siguen los de alteración de las relaciones laborales, en donde se aborda la cuestión espinosa de las suspensiones, es decir, de la interrupción temporal o indefinida del contrato y del régimen de ciertas relaciones laborales (también aquí los autores pecan de brevedad en lo que a teoría de los contratos de trabajo especiales se refiere).

Los dos capítulos finales del volumen destinanse a la que pudiéramos llamar la patología de las relaciones laborales. La extinción del contrato de trabajo muchas veces es el término natural de la relación; pero otras veces constituyen un acontecimiento sociológico anormal que el legislador querría evitar, sobre todo cuando pudiera considerársele como acto antisocial. La doctrina del despido y de las indemnizaciones que origina se abordan con circunspección y acierto. También a la patología, o al menos a la terapéutica jurídico-laboral, corresponde la resolución de los conflictos individuales de trabajo. La estructura, la competencia y el funcionamiento o reglas pro-

cesales de los *Conseils de prud'hommes* se suscitan con brevedad y atinada exposición.

Como se ve, este volumen II del *Tratado* es bastante amplio, y pese a todas las reservas metódicas o sistemáticas que pudieran formularse, es obra valiosa, de indudable y reconocido mérito, tanto para la bibliografía jurídica como para la político-social.

E. P. B.

HERNÁNDEZ MÁRQUEZ (Miguel): *La participación en los beneficios*. Granada, 1949.

La valoración objetiva de un libro que, como el de Hernández Márquez, viene de antemano avalado por el prestigio de su autor y por el juicio favorable del Jurado del Premio «Marvía», es tarea siempre difícil. El crítico que tal empeño se propusiera deberá evitar, en la medida de lo posible, toda actitud valorativa previa. Sólo de esta forma podrá emitir su opinión como un juicio nuevo, objetivo e independiente. Lo contrario supondría la renuncia a su verdadero cometido y, por consiguiente, la reproducción, siempre cómoda y fácil, del juicio que hicieron los demás.

El propósito científico que inspira el libro de Hernández Márquez es el de hacer un «estudio jurídico de la participación en los beneficios», igualmente alejado de consideraciones de tipo sociológico y económico. Se trata, pues, de la contemplación desde el ángulo estrictamente jurídico de una institución que, en general, ha sido estudiada desde puntos de vista extraños al Derecho. Sin embargo, y a pesar de esta actitud intelectual de jurista puro, el autor recoge en su libro, «como antecedente obligado» y supuesto previo, algunas cuestiones que desplazan, momentáneamente, la trayectoria inicial de su estudio hacia el campo de la Metodología, de la Historia y de la Ciencia Sociológica.

«El tema de la participación en los beneficios aparece enmarcado dentro de la cuestión general del salario», la cual salta al plano político y legislativo como consecuencia de la reacción contra el libe-

ralismo económico, representada por el intervencionismo estatal en las relaciones laborales y, más concretamente, en la regulación del salario. Esta normación del salario trajo como resultado la implantación de una serie de sistemas de retribución laboral (salario justo, vital, suficiente, mínimo, familiar, pluses de carestía de vida, pagas extraordinarias, etc.), entre los que destaca, por su importancia política y sociológica, la participación en los beneficios.

La participación en los beneficios «no aparece hasta bien entrado el siglo XIX». Su trayectoria histórica se resume en el desplazamiento progresivo de la institución, desde la esfera de la voluntariedad y liberalidad o de la aplicación contractual, hacia la esfera legal o de la implantación coactiva.

La valoración sociológica de la participación en los beneficios ha sido objeto de una encendida polémica. Partiendo del principio de que la crítica de una institución es siempre más perfecta «cuando se hace objetivamente» y a través de una consideración total de la misma, que cuando se enjuicia «desde el particularismo que ofrece en su aplicación a cada uno de los grupos profesionales», Hernáinz Márquez se detiene en exponer, imparcialmente y sin tomar partido en la polémica, «la posición de los sociólogos ante la participación en los beneficios». A pesar de haber reconocido que no es ésta una cuestión «sobre la que precise insistir con demasiada profundidad», se detiene, fiel a su método exhaustivo, en reproducir sistemáticamente los argumentos que desde los orígenes de la institución se han esgrimido en su ataque o defensa.

Después de esta desviación obligada, el libro encuentra de nuevo el cauce jurídico por el que discurre hasta el final de sus páginas. Los capítulos siguientes están dedicados al estudio del concepto y de la naturaleza jurídica de la participación en los beneficios.

Sin ninguna justificación, por lo menos expresa, el autor renuncia a exponer el concepto de la participación de los beneficios, limitándose a transcribir las definiciones de Muller, Fallon y Bry. Consciente, no obstante, de esta omisión, dedica su atención preferente por reputarlo «más interesante para la finalidad propuesta» en su trabajo — al examen de las diversas especies de participación en los beneficios y de las diferentes instituciones afines.

A continuación acomete el estudio de su naturaleza jurídica. La extensión del capítulo dedicado a esta materia hace pensar, por su carácter netamente jurídico, que constituye el grueso de la aportación original del autor al tema. Su examen detenido confirma la anterior presunción. Sobre la base de la comparación minuciosa de la participación en los beneficios con otras instituciones, el autor se propone determinar su verdadera naturaleza. Siguiendo un criterio rigurosamente sistemático, examina en primer lugar las instituciones que con mayor frecuencia se han invocado al tratar de caracterizar jurídicamente la participación (contrato de sociedad, aparcería, cuentas en participación y cooperativas), señalando con sutil precisión las diferencias y analogías que existen entre ellas. Prosiguiendo su estudio comparativo, Hernáinz Márquez analiza a continuación la posibilidad de considerarla como una variedad del contrato de mandato o, más concretamente, de comisión mercantil. Para justificar semejante análisis recurre a la alusión que respecto a un problema concreto (examen de libros y cuentas) hace el artículo 44 de la Ley de Contrato de Trabajo. Finalmente, ante la imposibilidad de encuadrarla dentro de una de las categorías jurídicas analizadas, concluye afirmando que es *una forma de salario*.

Para el lector no especializado, el valor de este estudio disminuye sensiblemente al no estar apoyado sobre un concepto previo y científicamente preciso de la misma. Por razones puramente metodológicas hubiera sido aconsejable destacar los perfiles conceptuales de la institución antes de pretender, como se hace, discriminar su naturaleza jurídica.

Prescindiendo de este pequeño inconveniente, el estudio es, por lo demás, completo e interesante. Es de lamentar, sin embargo, que no se hayan separado en él dos cuestiones que, siendo distintas, aparecen englobadas: a) La naturaleza de la relación jurídica de la que deriva el derecho a participar en los beneficios (¿contrato de sociedad?, ¿aparcería?, etc.). b) La naturaleza jurídica de la participación en los beneficios propiamente dicha (forma de salario).

Agotada la problemática doctrinal del tema, Hernáinz aborda a continuación el estudio en el Derecho español. Después de recoger en un extenso capítulo toda la legislación vigente, nos ofrece un cua-

dro sistemático de los problemas que «la configuración y aplicación» de la institución estudiada suscita en el terreno de la teoría y aun de la realidad positiva». Problemas tan importantes como el relativo a la determinación y al modo de repartir los beneficios, al análisis de la participación en los beneficios, en relación con los accidentes de trabajo, seguros sociales, despido y quiebra, se tratan en este capítulo con indudable acierto y rigor.

Obra clara y sistemática, donde con gran agudeza y finura intelectual se abordan los principales problemas. Por su fácil manejo, y sobre todo por la multitud de problemas que plantea y resuelve, *La participación en los beneficios* constituye un instrumento de trabajo, útil y completo, no sólo para el jurista teórico, sino también para el abogado práctico.

MANUEL MONTERO MARTÍN

CÉSAR LANFRANCHI: *El despido en el Derecho del Trabajo*. Córdoba (Argentina), 1949; 153 páginas.

Es base de esta monografía, la tesis doctoral que el profesor adjunto de la Universidad de Córdoba, señor Lanfranchi, presentó en la facultad de Derecho de Madrid, para optar al grado de doctor, bajo la dirección del catedrático de la Central, señor Pérez Botija.

El tema del despido es, quizá, uno de los más importantes desde el punto de vista jurídico, y también económico-social, que se ofrecen al Derecho del trabajo. Algunos autores le reconocen tal importancia, que le dedican la mayor extensión y los más amplios comentarios en sus tratados. Actualidad tiene siempre el tema. Tengamos en cuenta que en el mismo Código civil y en el de Comercio, que tan reducido espacio dedican al arrendamiento de servicios, no olvidan darle al despido la atención que merece, y casi se puede decir, refiriéndonos a la legislación española, que sus escasos artículos aparecen consagrados en su mayoría al despido.

La legislación civil sobre la materia era injusta y estrecha, al conceder irritantes privilegios al patrono, y por eso, sin necesidad

de que esos preceptos fueran derogados, la Jurisprudencia dejó de aplicarlos, reconociendo una mayor equidad en las leyes sociales, dictadas con el carácter de especialidad para regular estas cuestiones. No se puede negar el derecho al despido, pero el ejercicio de este derecho ha recibido una minuciosa reglamentación, coincidiendo con las primeras medidas legislativas dictadas en limitación de los actos en donde la autonomía de la voluntad actuaba casi sin conocer frenos.

Aunque se habla de derecho de despido, este término, desde su aparición, ha querido significar negativamente el derecho para la evitación del despido o el derecho que les asiste a los despedidos. El fenómeno va unido en su aparición a otros de carácter social análogos; las disposiciones que protegen a los inquilinos y a los arrendatarios. El fin principal de la política social es la estabilidad del empleo y la lucha contra el paro; por eso el derecho de despido surge coincidiendo con otro derecho, también de marcado carácter social: el derecho al trabajo, que pronto se abre paso dentro de los textos constitucionales, como un deber sagrado del Estado.

El profesor Lanfranchi estudia la institución del despido en el Derecho comparado, con especial referencia al español y al argentino; pero, además, su obra, en acertada exposición metódica, aborda antes, en su primer capítulo, la definición para su estudio como disciplina del Derecho del Trabajo, declarándose inclusionista cuando considera dentro del mismo la Previsión Social. Aunque, por razón didáctica, se le pueda reconocer una amplia autonomía, la relación de interdependencia no se puede ocultar, porque de la relación de trabajo se derivan vínculos de previsión social.

Siguiendo a la doctrina alemana, destaca el carácter de subordinación, fundamentalmente jurídica más que económica, que tiene la relación de trabajo, y utiliza la definición de Pérez Botija, «acuerdo expreso o tácito por virtud del cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra bajo su dependencia», para clasificar los contratos laborales y considerar sus medios de extinción.

Al exponer la doctrina y el derecho positivo comparado, estima, con razón, el autor, que se podrían seguir dos sistemáticas diferentes: atendiendo a la división de las normas aplicables al contrato

de duración determinada o indeterminada, o atendiendo al elemento voluntad para las causas de extinción; pero construye originalmente, y apartándose de ambas con un criterio unificador, toma como base de exposición el sistema español de causas generales y especiales. Estima que en el Derecho alemán, marcadamente estatutario o de clase, sólo el asalariado está protegido, y el empresario no puede denunciar el contrato sino en la medida en que él encuentra, en la persona del trabajador, o en la situación de su empresa, un justo motivo de disolución. La concepción francesa del despido, no es sino uno de los aspectos de la teoría general del abuso del derecho. La facultad de rescisión es amplia para las dos partes, pero no la deben utilizar con mala fe.

Estima que la extinción del contrato supone la terminación de todos los derechos y obligaciones que se derivan del contrato de trabajo, aunque algunos persistan con reserva durante cierto tiempo: fidelidad, derechos de previsión, de no hacer competencia, etc.

Después de estudiados estos problemas, se plantea la importancia sociológica antes de entrar en el análisis jurídico. Distingue entre despido regular e irregular, partiendo de que el primero no obliga, a quien hace uso de él, a dar las razones de su decisión; la validez del acto es independiente de los motivos que le han inspirado. En el despido irregular se hace preciso justificar que se tiene un motivo grave para provocar la ruptura prematura y brusca de la convención. La existencia de motivo grave libera a la parte de sujetarse a la declaración de preaviso.

El despido por justa causa se incluye dentro de la esfera de actos imputables al patrono, cuando se dé la circunstancia del *motivo importante* o la *causa grave*. Se aparta de utilizar la terminología italiana, cuando se trata del despido por justa causa por voluntad del trabajador: licenciamiento. Lanfranchi se ocupa de las modalidades especiales de despido, o el despido en un sentido amplio, y así, nos encontramos, dentro de las mismas la extinción por muerte, la venta o traspaso del establecimiento, el cierre del establecimiento comercial y la quiebra.

Las características del despido en los países de régimen liberal, señala con acierto el autor, son las de establecer un sistema de reci-

precidad, el preaviso y el despido, son susceptibles de jugar, en la misma forma para el trabajador como para el empresario, y así, cada una de las partes, en un contrato de duración indeterminada, puede hacer cesar el contrato unilateralmente por su sola declaración de voluntad. Frente a esta concepción, otros países afirman la necesidad de observar fielmente el plazo de preaviso, para poder rescindir todo contrato de trabajo por denuncia regular. Pero la realidad actual, plasmada en las medidas legislativas de la post-guerra, referentes a la política de mano de obra dirigida, nos hacen ver que, por encima de la voluntad de las partes y del acuerdo, se necesita, además, la autorización de la autoridad competente para poder dar por terminado un contrato de trabajo; es decir, para despedir o para despedirse, lo cual supone un atentado a los derechos de la personalidad.

La institución del preaviso aparece estudiada con detalle por el autor, mostrándonos lo que nosotros, en otro lugar, estimamos como su nota más importante: el introducir un principio reglado en la fijación de la indemnización por despido; por eso nos hemos lamentado de la discrecionalidad pura o casi pura que reina en el sistema español para señalar el importe de la indemnización por despido, y notábamos la falta de una regulación legal de la institución de preaviso, que tanto ha de servir para fijar la cuantía de la indemnización, y con ello resolver equitativamente la importante cuestión del *quantum* a percibir cuando se ha producido un despido.

Lanfranchi, que tan detalladamente estudia y comenta la institución del despido en el Derecho español, trata también los temas que han apasionado a la doctrina, dividiéndola, así en las causas enunciativas o taxativas por las que se produce el despido imputables al trabajador, y siguiendo a Pérez Botija, en la fundamentación de este último, que llamaríamos realista, estima que son enunciativas; ¿acaso por las Reglamentaciones no se han introducido nuevos tipos de causas de despido imputables al obrero? La generalización de estas causas se impone por el dinamismo de la vida social y económica; en nuevos sistemas de trabajo y de producción, hay que pensar surgen nuevos tipos de faltas. Aquí ha fallado, aunque con buenas razones a nuestro juicio, el principio prooperario, y se da también un olvido del aforismo penal de la necesidad de tipificar

legalmente las faltas o delitos laborales: *nullum crimen nulla poena*. Acaso hubiera sido solución un criterio intermedio: estimar las causas de despido imputables al trabajador y que enumera la ley de Contrato de trabajo hecha con criterio taxativo, pero a continuación haber dado facilidades para que, con un criterio discrecional, se pudiera apreciar la posibilidad de estimar nuevas causas cuando éstas se produjeran; pero, no obstante, volviendo al realismo jurídico, esta última solución tendría graves inconvenientes en la práctica, que no la harían aconsejable.

Se hace un acertado resumen sintético de los modos de extinguirse el contrato de trabajo, clasificándolos en subjetivos y objetivos; los primeros, en atención al elemento consentimiento, pueden ser unilaterales o bilaterales. Los modos objetivos comprenden las causas ajenas a la voluntad de las partes, tales como la fuerza mayor, la muerte, la expropiación, la cesión, la venta, la quiebra, etc. Entre los motivos subjetivos bilaterales, es decir, cuando existe acuerdo de voluntades y las causas aparecen consignadas en el contrato tendremos: cumplimiento del plazo, fin de obra y mutuo acuerdo. Entre los modos subjetivos unilaterales tenemos, por voluntad del empresario: el despido, justo o injusto, con o sin causa, y por voluntad del trabajador: el despido con causa y el abandono.

Después de este resumen sintético, define el despido como «modo subjetivo unilateral por el cual el empresario o el trabajador, con o sin causa, ponen fin por su propia voluntad a la relación laboral»; por eso aparecen como variedades de despido: el justo, injusto, con causa o sin causa. El primero, cuando está basado en causas determinadas por la ley o presupuesto similares; el injusto, cuando se extingue la relación contractual arbitrariamente y sin atender causas legales o presupuestos similares, y entraña siempre obligación de indemnización.

El profesor Lanfranchi ha escrito una brillante aportación a la teoría general del despido, un análisis fundamentalmente jurídico, en donde se pasa revista a la moderna legislación de despido en los principales países, con una abundante información doctrinal. El lector apreciará también en su lectura el valor que tiene el libro que

comentamos para estudiar la institución en nuestro Derecho positivo, que por su perfección técnica, como dice aquél, se puede poner como modelo y que le sirve de base para exponer su Teoría.

HÉCTOR MARAVALL CASESNOVES

LLEDÓ MARTÍN (José): *La participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas*. Ministerio de Trabajo. Instituto Nacional de Previsión. Madrid, 1949.

He aquí un problema delicado al que se alude frecuentemente con gran confusión. José Lledó Martín, que a sus actividades de lucha (compartidas por el autor de esta reseña) en la Inspección de Trabajo une una antigua dedicación teórica a estas cuestiones, acomete el tema de la participación de beneficios con claridad y precisión ejemplares. Si se tratan estos problemas con ligereza, puede incurrirse en la búsqueda de panaceas o en actitudes cerradas que ven por todas partes peligros. Es menester, sobre todo, criterios doctrinales precisos y un sentido claro de la realidad. Hay que saber a dónde se va y a dónde puede llegarse. Mas ello no quiere decir que en estos espinosos problemas haya que optar necesariamente entre la colectivización y el capitalismo neto. Hoy día se reconoce, desde el mismo campo conservador, la necesidad de perfilar, más y más, formas que permitan el encaje de la economía libre en sistemas objetivos de ordenamiento social.

El libro de Lledó arranca de principios precisos en el orden científico para pasar luego a los problemas concretos y a las cuestiones de detalle. Su estructura es la siguiente: Una primera parte estrictamente teórica, en la que se ocupa del concepto y la naturaleza jurídica y los fundamentos ético, político-social y económico-jurídico del problema debatido; a continuación traza una evolución histórica en la política y en las doctrinas; estudia luego el problema de la organización en sus diversas formas; dedicando después sendos capítulos a la intervención obrera y al accionariado obrero, muy sintéticos y concretos a la vez, así como a las ventajas y a los inconvenientes.

nientes de la participación, que estudia con espíritu sereno y ejemplarmente objetivo. Recoge, finalmente, los resultados de la investigación en unas breves conclusiones, cerrándose la obra con un apéndice de Derecho positivo español, una estricta y bien seleccionada bibliografía y una «post scriptum» con las últimas manifestaciones de la legislación nacional.

Arranca el libro —que mereció la más alta distinción a la bibliografía social española en 1947: el Premio Marvá— del comentario a una expresión de Carnegie: «El problema de nuestra época es la administración de la riqueza, de modo que se establezcan vínculos de fraternidad entre el pobre y el rico», completada con una sagaz observación del gran maestro español D. Severino Aznar, para quien eso sólo puede ser eficaz si se llega a establecer «un hábito social nuevo». El problema del libro va a ser el determinar cómo ese hábito social ha de expresarse en el tema de la participación de beneficios. Después de recoger y comentar algunas definiciones de Robert, Lavoisier, Charles Gide, afirma que la participación es «un sistema de remuneración del trabajo complementario del salario y dirigido hacia el contrato de sociedad, establecido legal o voluntariamente, en cuya virtud todo trabajador, además de un salario normal, participa en los beneficios de la empresa sin responsabilidad en sus pérdidas». Parte, pues, de un concepto flexible, como corresponde a una institución llena de problemas y dificultades. Destaquemos que se afirma el carácter no sólo voluntario, sino legal, como posiblemente determinante —no necesariamente exclusivo ni conjunto— de la participación. Desde luego, dados los principios en que la legislación española, y, en general, los dominantes en el mundo contemporáneo, se va inspirando el Derecho del trabajo, no cabe atenerse a un criterio puramente voluntarista en estos problemas. Habrá que plantearse, en todo caso, la posible armonía entre el factor voluntario y las bases legales establecidas por el Estado. Ello afecta fundamentalmente al propio problema radical del contrato de trabajo, sobre cuyos términos —no hablemos ahora de soluciones— no cabe equivocarse en España después de las aportaciones del profesor Pérez Botija. En lo que concierne a la participación, habría que precisar en qué medida la ley y la voluntad deben contribuir a su des-

envolvimiento. Lledó recoge, acertadamente, ambos factores, y, a su vez, se plantea el problema del carácter que la participación tiene como elemento del contrato de trabajo o como contrato de sociedad. También aquí su solución es flexible y es, sobre todo, dinámica, puesto que afirma que en principio se trata de un factor del salario, pero a la vez que se endereza hacia la tendencia asociativa. Esta tesis concuerda con la doctrina social católica, ya que Pío XI, en la Encíclica *Quadragesimo Anno*, defiende el contrato de trabajo estricto, frente a los que interpretan exageradamente los textos de León XIII como preconizantes de un puro contrato de sociedad en la relación laboral. Mas afirma, sin embargo, que es de desear que el contrato de trabajo se suavice por medio del contrato de sociedad.

Establecidos los criterios básicos anteriores, acomete el autor un amplio y denso estudio, al que no escapan los problemas más espinosos en el orden teórico y en el práctico, afrontando con claridad los inconvenientes y proponiendo soluciones concretas, siendo de notar, por ejemplo, las que conciernen a la coordinación de la reserva de la gestión económica de la empresa con la determinación de los beneficios del trabajo en un régimen de economía privada.

Un libro, en suma, claramente concebido y escrito, que acredita la seria preparación de su autor en la problemática de la Política y del Derecho sociales.

SALVADOR LISSARRAGUE

PÉREZ LEÑERO (José): *Instituciones de Derecho español de trabajo*.
Edit. Espasa Calpe, S. A. Madrid, 1949; 467 págs.

Cuando, hace aproximadamente un año, Pérez Leñero dió a la luz su *Teoría general de Derecho español de trabajo*, en la que anunciaba ya esta segunda parte que hoy nos llega, saludamos al autor desde estas mismas columnas diciendo que entraba a formar parte del grupo de nombres notables de nuestros laboristas; criterio es éste que hoy se reafirma a la vista de su nueva obra, complemento de la que le precedió, pues mientras su autor nos explicó con an-

terioridad las raíces filosóficas del Derecho laboral español, hoy entra en el análisis de sus realizaciones jurídicas, apegándose a la letra de la legislación y de la jurisprudencia sociales, pero modelando el estudio sobre las líneas del pensamiento jurídico en sus esencias clásicas.

Ya al prologar su libro, confiesa el autor la decidida vena privatista que le inspira, y ello es así, transparentándose a través de toda su labor, que en cada momento muestra el esfuerzo en lograr la adaptación más completa del Derecho laboral a la estructura, técnica y nomenclatura habituales en el más depurado Derecho; porque es lo cierto que, muy frecuentemente, lo social viene siendo expuesto, posiblemente en sacrificio brindado a su mejor divulgación, con escaso contorno técnico, apartándose en demasía de la manera habitual en los tratados jurídicos. Y este mérito ha de ser apuntado como el primero en tiempo y rango en estas Instituciones.

Analiza la primera parte del volumen, a través del Contrato de Trabajo, la mayor parte de las cuestiones que forman la sustancia de lo laboral, iniciando el estudio con una clasificación de los sujetos del mismo, que no teme llegar al casuismo, en atención a la escrupulosidad; se examina el consentimiento como elemento esencial del contrato, haciéndose muy sistemáticamente y conforme a los módulos de la doctrina general del Derecho la exposición de las diferentes formas contractuales, y se establece una distinción interesante entre el momento de la contratación y el del ingreso en la empresa. Destacándola, en relieve mayor del que suele otorgársele, analiza la cuestión de la clasificación profesional, que considera como una posibilidad abierta al trabajador, como titular que es de una «acción perpetua e imprescriptible». Al entrar en el estudio de la prestación laboral señala la importancia que tiene su aspecto moral, siguiendo con ello una renacida línea contemporánea del pensamiento español. Analiza los elementos espacial y temporal, formando, tal vez, en la exposición del primero de ellos, un conglomerado de cuestiones cuya homogeneidad es discutible (pluses, domicilio, higiene, etc.), de las que sobresalen, por constituir estudio poco difundido, las que hacen referencia a la situación de ambas partes en los casos de traslado del trabajador dentro de la empresa; respecto al

elemento temporal hace una exposición muy minuciosa y completa de la jornada de trabajo, recogiendo los principios de su legislación, así como las modalidades específicas contenidas en los precepto-reglamentarios. Siempre bajo el criterio jusprivatista, distingue las interrupciones en el trabajo de las suspensiones en él, colocando entre las primeras las que se conceden para la comida y los descansos nocturnos y semanales, las que imponen razones de fuerza mayor, así como las vacaciones y licencias, mientras que dentro de las suspensiones considera las ocasionadas creando «un derecho hipotético y condicionado a que se verifique la fuerza mayor que imposibilita el trabajo».

Con profundidad, analiza el concepto de salario como contraprestación que «únicamente es exigible sobre el supuesto de que el trabajo prestado sea real, pactado y legal». Lo considera en sus diferentes aspectos, económico, social (tal vez esta modalidad demasiado ceñida a un determinado texto dispositivo) y usual, y se analiza en sus caracteres, los intrínsecos (justicia e irrenunciabilidad) y extrínsecos (inembargabilidad, compensabilidad, valor crediticio preferencial y compatibilidad) y clases, ordenadas según diferentes criterios, para acabar su estudio con los seguidos en cuanto a fijación y determinación de los salarios, formas y requisitos de su pago y sistemas de protección, expuestos conforme a una ya clásica doctrina entre nuestros tratadistas.

Esta parte tiene en su segunda una exposición que no afecta a los elementos del contrato de trabajo, sino a la vida jurídica del mismo, y que arranca de la presunción jurídica establecida acerca de su existencia, en todo caso «prueba indirecta que consiste en deducir de un hecho base, el trabajo prestado, un hecho consecuencia, la existencia del contrato laboral»; analiza a continuación los caracteres especiales que la reconducción ofrece en el campo de este contrato al inspirarse en el «principio de continuidad», para estudiar luego la suspensión y sus causas, tanto económicas (crisis de trabajo) como fisiológicas (enfermedad y accidente) y políticas (servicio militar y cargos públicos), cuya ocasión aprovecha para exponer los preceptos relativos a la excedencia y jubilación. El análisis de las causas que determinan la inexistencia, anulabilidad, rescisión y ruptura:

del contrato se efectúa con un tono innovador, que da altura jurídica a estas cuestiones laborales; las de la rescisión, por razones de fuerza mayor —interpretando las sentencias del Tribunal Supremo que aduce— y otras, quedan completadas con el examen que hace de la resolución del contrato, exponiendo con ello las causas de despido.

Está la segunda parte de esta obra dedicada a los seguros laborales, y más concretamente se inicia su estudio con el conocimiento de las cuestiones planteadas por su administración pública y estatal, el del régimen de inspección, tanto en el aspecto interno del seguro como en cuanto a su cumplimiento social, y el de las jurisdicciones, que complementan así la parte general. Desfilan ante el lector los grandes organismos gestores de los seguros sociales, y entre ellos, junto al Instituto Nacional de Previsión, los Montepíos y las Mutualidades. Cada uno de los seguros sociales es expuesto a través de una sistemática que ordena sus diferentes elementos, pasándose seguidamente al desarrollo, con rango igual, de la función y prestaciones confiadas a las Mutualidades laborales obligatorias, exposición legal que se efectúa articulando en una unidad su forzada diversidad estatutaria, de tal manera que constituye el más completo estudio sobre el tema desarrollado en una obra de exposición general de Derecho del trabajo.

Indudablemente, ha sido la diferencia que separa el Derecho sustantivo del adjetivo, la razón que ha relegado a la categoría de apéndice, dentro de la estructura del libro que estamos analizando, las normas de procedimiento laboral, las cuales aparecen expuestas en sus dos grandes ramas, de jurisdicción contenciosa y procedimiento administrativo.

Así queda cerrada una obra a la que podrán encontrarse lagunas si se la compara con el contenido habitual de otros tratados dedicados a este mismo tema, pero cuya estructura tiene una justificación plena en una ordenación de Instituciones a cuya trama escapan determinadas materias, tal vez frecuentemente desarrolladas por los autores, pero sin conexión inmediata con las líneas generales del contrato de trabajo, los seguros sociales y el procedimiento laboral, vértebras esenciales de este libro en que Pérez Leñero, supe-

rando su texto anterior, crea una interpretación puramente jurídica del Derecho laboral, esfuerzo digno de merecer que se siga insistiendo en el mismo camino.

M. C. R.

SAURA Y FRANCOY: *Régimen laboral de la industria y el comercio*.
 1.173 páginas, 1949. Con un prólogo del profesor Pérez Botija.

El propósito en que se han empeñado los autores no es fácil. Se trata de crear un *tercium genus* entre el libro doctrinal y la recopilación legislativa. Sin duda, han buscado poder ofrecer a los secretarios de empresas o entidades, e incluso a los profesionales no especializados en Derecho del trabajo, una obra que les resolviera claramente sus problemas jurídicolaborales y donde poder encontrar fácilmente la norma o la interpretación jurisprudencial que cuadrara al caso.

El sistema seguido es el que sigue: Han agrupado las materias bajo diecinueve epígrafes (tales como contrato de trabajo, jornada máxima legal, inspección del trabajo, parte procesal, etc.). En cada epígrafe nos encontramos, generalmente, con un cuadro sinóptico de las disposiciones fundamentales sobre el asunto y un índice de las disposiciones que guardan relación con la misma. Después, en pocos párrafos, se señalan los problemas fundamentales sobre la materia y la trayectoria seguida por la institución desde el comienzo hasta la fecha. A continuación se transcriben las disposiciones legales. Y al final de cada artículo, cuando el caso lo requiere, su vigencia, sus disposiciones concordantes, aquéllas dictadas para su desarrollo, la interpretación jurisprudencial o la resolución administrativa. De propio intento el libro carece de notas o llamadas a pie de página. Los que en otros libros tienen tal carácter se han llevado en éste al cuerpo del escrito. Después de la parte procesal se acompañan una serie de formularios y casos prácticos encaminados a enseñar la aplicación de la ley y el ejercicio de los deberes y derechos ante Delegaciones de Trabajo o Magistraturas.

En el último epígrafe, y bajo el título de Reglamentaciones y Montepíos, además de las disposiciones de carácter general se transcriben el Reglamento de Trabajo del Comercio y el del Montepío de la dependencia mercantil. Aparte de los índices especiales de cada materia cierran el libro otros más genéricos.

Recógense, pues, tan sólo, los preceptos de carácter general, que habrán de completarse, cuando el caso lo requiera, con la Reglamentación de trabajo que corresponda. No se han llevado tampoco al texto numerosas disposiciones sobre organización administrativa, que ni en poco ni en mucho pudieran afectar al régimen laboral de la industria y el comercio.

El libro ha de enjuiciarse en función de su finalidad práctica. Le creemos más manejable y útil que otra recopilación para todos los que no sean jurisperitos. Señalemos también su oportunidad: Han transcurrido varios años desde que vió la luz el último texto de similar carácter, y ya ha pasado mucho agua por el rápido y caudaloso río de la legislación laboral.

Avala el libro un breve e interesante prólogo del profesor Pérez Botija. En él se esboza, de una manera objetiva, la situación práctica de aquellos regímenes en los que el Estado, salvo algunas concesiones —reglamentos de régimen interior, contratos de trabajo con cláusulas de favor, etc.—, instaura *de facto* un monopolio reglamentista donde la iniciativa privada tiene escaso margen en que ejercitarse. Señala como lógica consecuencia no tanto un movimiento de intervencionismo gubernativo como un acrecentamiento del burocratismo o derecho burocrático, obra de los funcionarios. Hay, pues, una doble vertiente en la actividad del funcionario: una, la que el funcionario realiza en virtud de las relaciones entre el ciudadano y la Administración que aquél personifica y que son actos administrativos, y otra, cuando afecta a cuestiones entre particulares o que afectan a situaciones derivadas por una relación de trabajo y que constituye verdadero derecho objetivo.

La norma jurídica laboral es, en estimable medida, creación funcionarista.

LUIS BURGOS BOEZO

NOTICIA DE LIBROS

