

Recensiones

CAMERLYNCK, G. H.: *Droit social*. Ed. Montchrestien. París, 1958, fascículo I (IV + 162 págs.), fascículo II (VIII, 218 págs.).

Recogen los dos fascículos del profesor Camerlynck sus explicaciones orales en la Facultad de Derecho y Ciencias Económicas de París, y comprenden un muy completo curso de Derecho del Trabajo (la seguridad social excluída), sistemáticamente, bien que muy brevemente, tratados los temas fundamentales.

La obra, en su conjunto, comprende una introducción, relativa al «objeto, naturaleza y caracteres fundamentales de Derecho del Trabajo», y tres partes con el siguiente contenido:

Parte primera, *Fuentes de Derecho del Trabajo. Organización y servicios administrativos*.

Parte segunda, *Relaciones individuales de trabajo*.

Parte tercera, *Relaciones colectivas de trabajo*.

Lo que caracteriza la obra comentada es su naturaleza eminentemente docente y explicativa; el tono coloquial domina en bastantes de sus pasajes, se omiten en numerosas ocasiones las citas de sus preceptos, remitiendo a los estudiantes a las colecciones legislativas en que pueden encontrarlos, y se prescinde de todo aparato bibliográfico.

Y, no obstante, resulta una obra muy estimable por la extremada claridad de la exposición; para quien pretenda tener una visión rápida y del conjunto de lo que es el Derecho del Trabajo de la nación vecina, y de cómo sus normas jurídicas abordan y resuelven las cuestiones esenciales del mismo, el libro comentado será de utilidad suma. Y aun para el lector más especializado puede servir a modo de breviario que le ahorre más fatigosas consultas.

Por lo demás, en algunas de sus partes, por ejemplo en la que se

RECENSIONES

dedica a los pactos colectivos (págs. 321 a 354), la exposición, sobre todo en lo que se refiere a la evolución de la legislación, es bastante detenida; y en muchas otras, por ejemplo en la relativa a indemnizaciones por despido (págs. 248 a 253), es un verdadero primor de exposición, por su claridad. Por cierto que también en esta parte el lector español encontrará indicaciones utilísimas sobre el tratamiento legal y jurisprudencial del problema, bien importante, de lo que en España se ha dado en llamar por la jurisprudencia recibos de finiquito (págs. 254 a 255).

M. ALONSO OLEA

CORNIERO SUÁREZ, Alejandro, y ALVAREZ, J. M.: *El Tribunal Central del Trabajo y su doctrina*. Ed. Hispanoeuropea. Barcelona, 1959 (503 págs.).

Los límites cuantitativos y cualitativos vigentes desde hace bastantes años para la interposición de los recursos de casación contra las sentencias de las Magistraturas del Trabajo, y la escasa cuantía económica normal de los pleitos de que aquéllas conocen, hacen que en una gran cantidad de casos el único recurso procedente sea el de suplicación ante el Tribunal Central del Trabajo. Si se examina la jurisprudencia de la Sala VI del Tribunal Supremo en los últimos, pongamos, diez años, se verá cómo un porcentaje elevadísimo de los casos analizados se refiere o a accidentes de trabajo generadores de una incapacidad permanente o muerte o a despidos de régimen especial y privilegiado, generalmente los de enlaces sindicales y caballeros mutilados.

Esto hace que la jurisprudencia del Tribunal Central haya cobrado una gran importancia en el sentido de que se deciden en ella temas de los que la Sala VI del Supremo no conoce nunca o lo hace sólo en rarísimas oportunidades; el análisis detenido de las causas de despido, de las indemnizaciones procedentes como consecuencia del mismo, de los numerosos conflictos sobre diferencias de salarios propiamente dichos y de remuneraciones indirectas anejas a los mismos, de vacaciones y descanso dominical, de prestaciones de los dis-

tintos regímenes de la seguridad social básica y de la complementaria atribuída a las Mutualidades Laborales, etc., resulta hoy incompleto si no se estudia la jurisprudencia del Tribunal Central.

Como la propia jurisprudencia de la Sala VI, y contra la noción popular que existe acerca de las decisiones judiciales, éstas distan mucho por lo general de ser resoluciones amplias que amplíen el cuadro de derechos reconocidos al trabajador por las normas laborales; como ya se ha hecho notar en el Derecho comparado, singularmente en Francia, las decisiones judiciales sobre temas laborales si de algo pecan es de restrictivas y conservadoras, poniendo frenos y límites jurídicos a la letra y al espíritu de los mandatos explícitos estatales. Doctrinas claramente restrictivas de los derechos del trabajador (como la caducidad de la acción de despido, la compensación de culpas en los defectos de afiliación a los seguros sociales, restricciones muy marcadas a cuando se entiende que existe contrato de trabajo, con la consecuencia de que los procesos se remiten al conocimiento de los Tribunales civiles, o a una especie de limbo jurídico, si el trabajador está al servicio de organismo público, ante la determinación del concepto de funcionario, característica de nuestro Derecho administrativo), doctrinas como las dichas, tienen su origen directa e inmediatamente en decisiones judiciales del Tribunal Supremo y del Tribunal Central del Trabajo.

Por todas estas razones el análisis de la jurisprudencia del Tribunal Central resulta de un extraordinario interés. Y este mismo es el que tiene el libro que se comenta, en el que se recogen unas 600 sentencias recientes (casi todas ellas están dictadas entre los años 1950 y 1958, sistematizadas por materias); cada sentencia o grupo de sentencias sobre igual materia va seguida de breve comentario sobre la doctrina que en las mismas se contiene. Los comentarios no pueden evitar en bastantes casos un cierto tono apologético; la sentencia comentada «es de una claridad meridiana», «es lógico; lo contrario (a lo sentado por la sentencia) supondría un absurdo»; la decisión es «enteramente acorde con lo que la equidad aconseja»; «la decisión interpretativa del Tribunal Central está, pues, llena de sentido y acierto». Bien es verdad que en alguna ocasión se apunta una cierta nota crítica («estimamos que, con todos los respetos, este crite-

rio podría discutirse»); pero tales notas son, con mucho, menos numerosas. Es claro, y no podía por menos de ser así, que en la mayoría de los casos la doctrina del Tribunal es jurídicamente la más acertada y equitativamente la más adecuada; pero en una minoría de supuestos las tesis del Tribunal Central son discutibles y en otras posiblemente desacertadas; lo que nada dice contra la doctrina del Tribunal, pues la infalibilidad no es don humano; podría el autor de esta nota señalar más de un caso en que su opinión, y aun la general de la doctrina, diverge o se opone a las decisiones del Tribunal Central de Trabajo. Pero no es éste el lugar ni la ocasión para analizar estas discrepancias; está por hacer y es tarea de gran envergadura o un análisis completo de la jurisprudencia del Tribunal Central o un uso abundante de sus decisiones en el estudio de los temas laborales; este defecto quizá tenga una de sus causas o concausas en la inaccesibilidad de las decisiones; el libro que se comenta, al ofrecernos un conjunto seleccionado de las mismas, resulta un instrumento de trabajo sumamente útil para futuras investigaciones.

M. ALONSO OLEA

DENECKE, Johannes: *Der Dienstvertrag*. Walter de Gruyter and Co. Berlín, 1959; 99 págs.

Dentro de unos comentarios generales al Código civil alemán (B. G. B.), en el año 1954 apareció la aportación de Johannes Denecke (quien no debe ser confundido con su homónimo Julius Denecke, autor, entre otras publicaciones —y acogemos la presente por su modernidad—, de un enjundioso estudio sobre la protección a la madre y a los jóvenes, *Mutterschutz und Jugendschutz*, aparecido en *Die Grundrechte. Handbuch der Theorie und Praxis der Grundrechte*, tomo III, 1, Dunker und Humblot, Berlín, 1958, págs. 475 a 502), ocupando las páginas 304 a 369 de los mismos. En el año 1959 ha aparecido la segunda edición, correspondiente a la décima primera de los comentarios, y de los que ocupa las páginas que van de la 517 a la 616.

Antes que nada enfrentémonos con la estructura seguida en los mismos. En vez de seguir un criterio interpretativo articulatorio se ha preferido el sistemático. Siete partes componen la obra. I) «Rechtliche Natur des Dienstverhältnisses». II) «Dienstverhältnis der selbständig Tätigen». III) «Dienstverhältnis der Unselbständigen-Arbeitsverhältnis». IV) «Öffentlicher Dienst». V) «Verfolgung der Ansprüche aus Dienst- und Arbeitsverhältnis». VI) «Arbeitsverhältnis in der Sowjetzone». VII) «Einzelne besondere Dienstverhältnisse: A), Schiedsrichter-Schiedsgutachter; B) Architekten und Ingenieure; C), Ärzte; D), Rechtsanwälte; E), Notare.

Hemos preferido transcribir los rótulos originales para ofrecer un panorama más directo a su contenido. Vamos ahora a entrar brevemente en el examen de cada una de estas partes en que la obra se divide.

A lo largo de toda la primera parte insiste Denecke en que el Código civil alemán se ocupa del contrato de servicio (*Dienstvertrag*, artículo 611), sin tratar debidamente de la distinción entre contrato de trabajo dependiente e independiente. Por eso la rúbrica general de esta primera parte es la de *naturaleza jurídica de la relación de servicio*, y en ella se pretende aportar alguna luz en torno a la distinción entre los llamados trabajadores dependientes (o trabajadores en sentido propio, el sujeto del contrato de trabajo) y los trabajadores independientes (sujetos del contrato de servicio, en sentido amplio). Toda la doctrina alemana ha considerado el contrato de trabajo como una modalidad del contrato de servicio (aparte de la postura radical de Lotmar, vid. por ejemplo, otro clásico: Oertmann: *Deutsches Arbeitsvertragsrecht mit Einschluss des Arbeitskämpfe. Ein kurz gefasstes Lehrbuch*. Verlag von Georg Stilke, Berlín, 1923, págs. 8 y siguientes, especialmente pág. 13). En la página 519, al tratar Denecke de las dos modalidades de relaciones de servicio (*Es bestehen somit heute zwei Arten von Dienstverhältnissen...*), señala que mientras que la relación de servicio del trabajador autónomo o independiente (el por él llamado *selbständig Tätige*) es una relación que cae bajo el ámbito de una relación jurídica obligatoria, en la que interviene simplemente el juego de la prestación y de la contraprestación, la relación de servicio del trabajador dependiente (*abhän-*

gige Arbeiter), la llamada relación de trabajo, es más bien una relación comunitaria (*Gemeinschaftsverhältnis*), dominada por la vigencia exaltada de los principios de fidelidad y protección (*Treue und Fürsorge*). No podemos resistir la tentación de citar un magnífico trabajo de nuestro maestro, en la Universidad de Heidelberg, profesor doctor Wolfgang Siebert, titulado *Die Abgrenzung zwischen Arbeitsverhändigem Dienstvertrag*, publicado en la revista *Der Betriebs-Berater*, 1959, págs. 746 y ss., cuyo título ya es de por sí significativo al objeto de la distinción que perseguimos a través del comentario de Denecke.

En la segunda parte, dedicada a los trabajadores independientes, afirma que en determinados pasajes parecen aplicables a los mismos los preceptos que el B. G. B. dedica al llamado contrato de servicios, y cita, expresamente, el artículo 675 del mismo cuerpo legal: «A un contrato de servicios o a un contrato de obra que tenga por objeto una gestión de negocios se aplican oportunamente las disposiciones de los párrafos 663, 665 a 670, 672 a 674, y si corresponde al obligado el derecho de denunciar sin observancia de un plazo de denuncia, también las disposiciones del párrafo 691, párrafo 2.º» (Trad. del alemán de Carlos Melón Infante, *Apéndice al Ennecerus*, Kipp y Wolf, Barcelona, 1955).

En la parte tercera trata de los trabajadores dependientes, y habla ya de la relación de trabajo, consecuentemente con las afirmaciones realizadas en la parte primera de los comentarios. Define la relación de trabajo y enumera las situaciones susceptibles de ser enmarcadas en la misma, por participar de las características del trabajo dependiente. Estas tres primeras partes son, entre sí, complementarias, corriendo a cargo de la primera, a nuestro juicio, el peso fundamental de la argumentación. En realidad, tanto la segunda como la tercera no son sino deducciones lógicas del sistema allí establecido. Realiza Denecke en esta tercera parte un estudio del contrato, incluso en sus especialidades, verdaderamente completo, siquiera sea la afirmación válida en cuanto al planteamiento de los problemas únicamente. En determinados pasajes parece aceptar una posición relacionista que contrasta con el sistema general adoptado y reflejado, en cierto modo, en el mismo título de su estudio. No es probable

(esta afirmación no debe desconocerse) que en una obra aparecida en 1959 se mantenga una postura relacionista, sin respaldo teórico ni práctico alguno, si se exceptúa, en el primer sentido, la significación realmente insólita de Nikisch y las más fluctuantes de Molitor y Maus (ya que Siebert representa y defiende, en la actualidad, una postura decididamente contractualista, aun cuando trate de matizarla con rasgos de personalismo de signo accesorio).

Al tratar del sector público comienza Denecke por distinguir tres grandes grupos: los empleados en aquel ámbito a causa de un contrato de servicio privado, como son los trabajadores en sentido amplio (*Arbeitnehmer*), que comprende a los trabajadores en sentido estricto (*Arbeiter*) y a los empleados (*Angestellte*); los funcionarios (*Beamte*), que se encuentran en una relación de servicio jurídico-pública; en una posición intermedia sitúa el autor a las personas ocupadas en el ejercicio de funciones estatales de modo indirecto, o a las que comienzan, en determinadas ocasiones, funciones de carácter público que contrastan con las suyas propias de signo privado.

Menos interés doctrinal tiene la parte quinta y muy escaso la sexta, ya que el especial sistema de la zona oriental no interesa, por lo que hemos observado, ni a los mismos alemanes occidentales que consideran a aquel como provisional.

En la séptima parte vuelve a crecer el interés, pues no es nueva la constatación de que estas relaciones de servicio de los abogados, notarios, médicos, etc., han sido objeto de tratamiento preferente de cuantos comentaristas han hecho frente a los artículos 611 y ss. del Código civil alemán. Para comprobar prácticamente la afirmación basta con consultar la monumental obra de Nipperdey, Staudinger, Mohnen y Neumann, también recensionada por nosotros en el número 40 de estos CUADERNOS.

Realizando el estudio sistemático de los preceptos legales, no descuida Denecke, aun cuando esta labor ha de estimarse accesorio y de mucha menos significación que la anterior, el estudio analítico de cada uno de los preceptos del B. G. B. Por eso afirmábamos con anterioridad que el criterio estructural seguido había sido el sistemático con detrimento del articulatorio, ya que aun cuando éste aparece al lado de aquél es como simple secuencia del mismo. Los artículos

RECENSIONES

sometidos a examen son los que van del 611 al 630, ambos inclusive. Los comentarios a éstos son breves, y los conceptos se acoplan a la doctrina dominante. La sistematización de los criterios jurisprudenciales está tan lograda, tan bien tejida, que nos ha recordado la magnífica obra del anglosajón Clark. Las citas jurisprudenciales son frecuentes a todo lo largo de la obra, especialmente las del Tribunal Federal del Trabajo (*Bundesarbeitsgericht*). La legislación está puesta al día, 1959, en todos los puntos concordantes con cualquiera de los preceptos estudiados.

Nos hallamos, en conclusión, ante una obra de corte clásico, dentro de las que la doctrina germánica ha dedicado al estudio de la figura genérica del contrato de servicio. Aun aparecida esta edición en el 1959 (y la primera es, como dijimos, de 1954) no desentonaría colocada al lado de las de Rümelin (*Dienstvertrag und Werkvertrag*. Verlag von J. C. B. Mohr (P. Siebeck). Tübingen, 1905, 322 págs.) o Silberschmidt (*Das deutsche Arbeitsrecht*, 3 vol. München, 1923, 1926, 1929, 536 págs.), y no desentonaría, decimos, no por tratarse de una obra de visos antiguos, sino porque la doctrina alemana se ha separado muy poco, respecto de sus clásicos, al tratar los preceptos que el B. G. B. dedica a las relaciones jurídico-laborales. Nido de preceptos sin aplicación práctica, en realidad, sus principios se recuerdan de vez en vez, y en ocasiones son mimados con la dedicación de líneas de comentario, de tanta altura y sentido jurídico como las que han motivado este comentario.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

ERB, Gottfried; ROGGE, Peter: *Preispolitik im Teilintegrierten Markt*. Tübingen. J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 1958; XII-456 págs.

El sistema económico es un conjunto donde todas las partes se contienen y rechazan unas a otras. Con esta sentencia de Agustín Cournot comienza la introducción de esta obra. Política de precios en un mercado parcialmente integrado. Tema éste nuevo para nosotros.

Por ello, de acuerdo con la frase de Cournot, los autores afirman

que en cada economía es preciso ordenar las incontables e individuales resoluciones económicas dentro del proceso económico y de la obligada coordinación. Los últimos treinta años han demostrado que la coordinación era precisa tanto en un sistema centralizado como en uno descentralizado. Las experiencias prácticas de economías en papel centralizador han enseñado que no se podrá renunciar a un cálculo de precios en favor de un puro cálculo de cantidades. Por esto, junto a la dirección y coordinación de las economías particulares en una planificación centralizadora, el precio desciende en el sistema económico implantado por todo cambio o alineación política. Podemos llegar a la conclusión de que en la renuncia a la planificación central de cantidades o partidas el sistema de precios permanece en última instancia como único instrumento direccionista de la economía; y aquí es donde radica el punto mágico de la política económica.

En esta a modo de introducción del pensamiento de los autores y sobre el proceso económico y sistema de precios se puede deducir el carácter a la vez doctrinal y práctico de esta obra que satisface plenamente a los técnicos y aficionados de la Economía. Más aún, a los que siguen la marcha e integración sucesiva de las naciones europeas en el Mercado Común.

En el primer capítulo podemos contrastar las circunstancias reales del mercado con las condiciones que se precisarían para un mercado ideal. Capítulo éste muy teórico, poco asequible al profano y que establece unas primeras bases doctrinales del modelo de mercado que nos presenta, en relación con el mercado de materias primas. La integración, la formación de los precios son examinados a la luz de las condiciones de la oferta y de la demanda en el mercado del carbón y del acero.

La importancia económica de los precios en estas materias básicas se revela no sólo cuando la demanda y la oferta coinciden, sino en la movilidad de los bienes en estos mercados de materias primas.

En cuanto a la integración completa y parcial, es necesario, según los autores, hacer una clara diferenciación de importancia esencial. Hay que aclarar ambos conceptos.

La integración completa produce un mercado interior europeo,

«un mercado común» que presenta las siguientes características, análogas a los mercados nacionales interiores:

- 1) Libertad y riesgos de los individuos.
- 2) Movilidad aduanera y de libertad contingente en los bienes y capitales.
- 3) Valor unitario de la moneda.
- 4) Circulación de tarifas unitarias y relativas.
- 5) Economía, finanzas y política social unitarias.
- 6) Normas jurídicas flexibles y unitarias.
- 7) Gran seguridad en la compra de bienes reproductivos y bienes o piezas de recambio.

Por otra parte, la integración parcial se encuentran en la concurrencia de la política de precios. Esta no proviene de un solo escalón, sino de muchas más distancias.

En el segundo capítulo, política de precios de los altos organismos, se estudian los fines de la política de precios. Los fines se ordenan bajo objetivos económicos totales, que en la Comunidad europea de Carbón y el Acero están ya determinados por un tratado. Este tratado, de significativa finalidad política, lleva a la total integración europea a través de la política de precios de la Comunidad. Se estudian con detenimiento las posibilidades y condiciones de dicha política, tanto en el sector carbón como en el sector acero. Los costes, transportes, las medidas del mercado interior y su influencia en los precios, medidas intervencionistas y de supresión de controles.

En la política de precios de los altos organismos se observan tres fases: 1) El sistema de precios de 1953, tal como había sido concebido bajo la dirección de los sistemas nacionales; 2) Las providencias de comienzos de 1954, emanadas por las autoridades como medidas contra los *cartels* de precios que regían en el Ruhr y en el Norte de Francia, y a los que se dejó en precaria situación, y 3) El establecimiento de los precios del carbón del Ruhr, año 1955, que nuevamente debían ser dirigidos contra el cartel de venta, en continua alza.

Después de un somero estudio de las Cajas de Compensación, (con un ejemplo sobre el carbón italiano y belga) se pasa a un detenido examen sobre las medidas referentes al mercado exterior. Con

motivo del tratado de Montan, intervienen las autoridades en la conducta de los oferentes y de los demandantes, por medio de la oferta y de la discriminación para estos últimos y por la presión de los precios oficiales sobre los oferentes. De aquí las fundamentales observaciones sobre el problema que plantea la discriminación.

En el tercer capítulo, que trata de la política nacional sobre materias primas, se examina individualmente la finalidad de la política de precios de los Estados miembros, con su reflejo en los mercados interior y exterior. Después del estudio realizado en el capítulo primero, sobre los mercados de la Comunidad como ente supranacional, se pasa ahora a la esfera nacional, con la influencia estatal sobre los precios y su trascendencia concreta en el mercado del carbón y del acero. El sistema de compensaciones, subvenciones y exenciones en el mercado interior nacional aparece con ejemplos concretos y numéricos de dichos beneficios. También los sistemas aduaneros y sus influencias cuantitativas.

En el mercado exterior se establecen numerosas fórmulas con sus sistemas de estímulo, algunas de tipo general, como las del comercio del carbón y del acero. Se examinan las rectificaciones belgas, alemanas e italianas en el mercado del carbón y la política de precios sobre los bienes de consumo almacenados (de lo cual es un ejemplo la parada de precios en Francia). También hacen los autores un análisis de la política de recompensas, política fiscal y social.

Finalmente, el cuarto capítulo hace un estudio del desarrollo de los precios en el pasado. Hasta este momento, el presente libro se ha dedicado preferentemente a examinar, de una manera doctrinal, con datos y realidades, las posibilidades, condiciones y medidas adoptadas en materia de precios y mercados. Es decir, un planeamiento objetivo de las posibilidades presentes del mercado parcialmente integrado. En las líneas que siguen, se examinan las fuerzas que han intervenido en la política de precios, así como las medidas sobre la misma. ¿Será posible una armonización de los precios? Evidentemente existen numerosas dificultades, el desarrollo de las diferencias de precios y los efectos de su disociación.

A continuación se sugieren una serie de posibilidades de mejoramiento de las formas presentes, de integración parcial. Contiene tam-

bién el libro una serie de tablas y diagramas, y una bibliografía muy documentada.

Los autores presentan, pues, un libro de gran importancia doctrinal, basado en datos concretos, y de gran relieve científico por el interés de esta fase de iniciación del Mercado Común. Todo especialista en política de precios o en política económica debe leerlo, más aún cuando se esbozan por doquier la creación de mercados supranacionales (el recién creado Mercado de los Siete, por ejemplo), para hacer frente a la lucha económica que se ha planteado.

De todos modos, se observa una idea esencial del contexto, cual es, que el progreso de la integración económica de los Estados miembros depende de la progresiva integración política de los mismos.

RICARDO BARRIO MORENO

MORCILLO, Casimiro: *Cristo en la fábrica*. Madrid, Euramérica, S. A., 178 págs.

Editado por Euramérica y dentro de su colección «Mundo mejor», aparece como una verdadera obra maestra la que comentamos, original del actual Arzobispo de Zaragoza. Si siempre el magisterio de la Iglesia es deseable, en cuestiones tan debatidas como las que afectan al mundo de la producción y el trabajo, es poco menos que imprescindible. Se trata, en definitiva, de la doctrina sustentada en cuatro cartas pastorales dirigidas a los diocesanos de Bilbao en la época en que el autor era Obispo de aquella ciudad. Es por ello por lo que se puede dividir el comentario de la obra en cuatro partes.

La primera es quizá la menos interesante del conjunto; pero, sin embargo, se hace en ella una descripción muy detallada de lo que es el catolicismo de nuestros tiempos, con sus virtudes y sus defectos, señalándose entre estos últimos como fundamentales su excesiva exteriorización en el sentido de que la actual religión católica no lleva consigo la carga proporcional de interioridad necesaria; su demasiado individualismo, ya que si personalísima es la fe, no hemos de olvidar que vivimos inmersos en una comunidad; la excesiva tradición

inerte, pues como muy acertadamente señala el doctor Morcillo, para que la tradición sea viva es necesario que se adapte a la irrupción de los nuevos factores morales, sociales, científicos y económicos, pues de lo contrario se convierte en rutina; la inmoralidad y la injusticia reinante y sobre todo los grandes males de nuestro tiempo: la lujuria, el afán excesivo de bienestar, el hambre de dinero y la injusticia social. El obrero recibe un salario, pero no aquellos beneficios que lleva consigo el contrato de sociedad, la cogestión y la participación en las ganancias de la empresa. El salario ha de atender las necesidades de alimentación, vestido, enfermedades, vivienda, vejez, ahorro y una moderada y honesta diversión.

La segunda parte es una pastoral, de fecha 26 de enero de 1954, que lleva por título «Teología del Trabajo». Con meridiana claridad pasa el autor revista a las características del trabajo moderno, entre las que destaca su «mayor producción», ya que de la producción gremial moderada, limitada y casi dosificada, se ha pasado a una producción cuantitativamente mayor en virtud del maquinismo. La «concentración demográfica» es consecuencia de la industrialización; la acumulación espacial de masas genera graves problemas en contacto con la moral, la sociología y ciencias afines; con el liberalismo económico vino esa concentración, el suburbio inhabitable que teológicamente es reprobable. La «conciencia de clase» es signo predominante del trabajo moderno; sus factores negativos son el resentimiento frente a las demás clases, la creencia en el dogma marxista de que la lucha de clases es el único medio de recuperar los derechos del trabajador, el sentimiento de que las demás clases no son capaces de comprender a la obrera, la exigencia por ésta de continuos derechos sin los correlativos deberes, la negación del patriotismo como virtud natural y humana y su sustitución por el internacionalismo sin patria ni afecciones, la construcción de una sociedad de estructuras proletarias sin dar lugar a cultivar el espíritu, y la actitud de insularidad afectiva y espiritual con el resto de la sociedad. Otro fenómeno del trabajo moderno es la proletarianización ya material, representada por el suburbio, ya espiritual debido al hombre desarraigado de su tierra y de las comunidades naturales. Frente al fenómeno del proletariado, la sociedad cristiana está obligada a restituir al proletario su ser humano completo.

La tercera parte de la obra es como decíamos al principio, otra pastoral sobre «Teología de la Empresa». En ella se estudia el concepto de empresa teniendo en cuenta no sólo el patriotismo material, sino el ético y social; es por ello por lo que por diversos autores se define a la empresa como un «conjunto a la vez material y humano», como un «agregado social», «reunión de hombres», etc. Sus características fundamentales son el ser una «sociedad de hombres», ya que Dios hizo al hombre ser social; ser una «comunidad de actividades» en la que el jefe de empresa organiza y tiene la facultad de iniciativa, el técnico ejerce la facultad intelectual y los trabajadores, especializados o no, complementan la actividad directiva y técnica de los otros. La empresa es asimismo una «comunidad de intereses» materiales y morales; pero como señala muy acertadamente el autor, la empresa es también una «comunidad de vida», ya que si sólo lo fuera de intereses lo único que tendría que recordar la Teología a los hombres sería la virtud de la justicia. Hay que tener en cuenta que el director, los técnicos, empleados y obreros han hecho del servicio a la empresa una profesión; que las crisis de producción y mercado les afectan, que las familias se constituyen en base de estabilidad económica de la entidad y que ésta determina el horario de vida familiar, diversiones, forma de vivir, lugar de residencia y capacitación profesional. La última característica de la empresa es la de que trata de producir bienes para obtener ganancias. Finaliza la pastoral con el estudio de las aportaciones positivas y negativas que ha traído consigo la empresa moderna; entre las primeras están la mayor y mejor producción, el progreso económico y técnico, la necesidad de la distribución no a través de los individuos, sino de organizaciones internacionales e interregionales que estrechan la interdependencia de los hombres. Sus fallos fundamentales son la fractura social producida, la excesiva retribución al capital, la proletarización y el rompimiento de la comunidad espiritual.

Finaliza el libro que coméntamos con otra pastoral sobre «Deontología del empresario». Es un escrito tendente a demostrar la imposibilidad de la separación de la economía y la moral, ya que el liberalismo eximió de toda moral las actividades políticas y económicas y por otro lado el marxismo negó la superioridad de la moral sobre

RECENSIONES

la economía. Se estudian en la pastoral los deberes del empresario, la retribución al capital, a la comunidad nacional y al trabajo, con la particularidad de que en este último aspecto el doctor Morcillo expone una concepción social avanzada, ya que deducida la parte de ganancias que corresponden al capital y al Estado, las demás pertenecen al trabajo (técnicos, empleados y obreros). El salario ha de ser vital, familiar, profesional y de previsión, e incluso superior si así lo permite la coyuntura económica. Termina el ilustre prelado estudiando la empresa como comunidad de vida, instrumento de dignificación humana, hogar de cordiales relaciones humanas y escuela de prudencia y de responsabilidad.

En definitiva, el libro, en su conjunto, es de gran interés por lo avanzado de las concepciones sociales expuestas; pero sobre todo son particularmente interesantes las dos últimas pastorales porque en ellas el autor no solamente teoriza, sino que da soluciones concretas a problemas concretos que se plantean en el complejo mundo económico-social de la empresa.

MANUEL MARIA MASSA TOBOSO

MUÑOZ CAMPOS, Juan y CEREZO CARRASCO, Enrique: *Ante un Sindicalismo Nuevo*. Colección Mundo Mejor. Editorial Euramericana Madrid, 1957 (210 páginas).

Afirman los autores proponerse un libro de fácil manejo que estudie «las constantes y las tendencias ideológicas y prácticas que han de orientar el movimiento sindical en el futuro». Por ello podemos distinguir en esta obra: una parte histórica, otra crítica del momento actual del sindicalismo y la tercera, que a modo de sugestión y resumen, esboza aquellos principios a los que el sindicalismo propugnado debiera someterse.

Para lograr todo ello se estudian en diversos apartados la significación del hecho sindical, las constantes sindicales, el hombre como un punto de apoyo, los medios sindicales, el sindicato ante la economía y la empresa.

El movimiento sindical surgió en una sociedad adversa al derecho

de asociación de los obreros, ante un capitalismo liberal y burgués los sindicatos adoptaron una instintiva postura de lucha abierta. La Historia del Sidicalismo es el paso de la atomización a la integración, porque no se le puede estudiar como fenómeno aislado, sino considerando las condiciones sociales y económicas en que se halla inmerso.

La adscripción de los sindicatos a los partidos políticos agrió la lucha social en perjuicio del bien común. Los primeros momentos se basan en pura reivindicación clasista. «El movimiento sindical sale al mundo con aires turbulentos, con ínfulas de resolverlo todo; y lleva, entre otros mitos, el de oponerse a cualquier sistema de ordenación y gobierno de la sociedad que no sea precisamente el que él postula.»

Hoy la situación ha cambiado radicalmente. Aquellos tímidos Sindicatos que surgieron bajo los tímidos disfraces mutualistas son hoy reconocidos en todos los países. Uno de los objetivos revolucionarios propuesto: la abolición del capitalismo, ha sufrido tal revolución, que resulta difícil identificarlo con claridad. Estamos, pues, en el momento de preguntarnos cuáles son los fines del sindicato actual.

Y es aquí cuando la línea ideológica de los autores corre paralela a la de los corporativistas españoles. El corporativismo no es esa «solución fría» con que lo define un conocido periodista y escritor sindicalista español, sino al contrario, el punto lógico y final del desarrollo del sindicalismo. Los corporativistas auténticos (no los que propugnan sindicatos gubernamentales al estilo fascista) conceden al sindicalismo su verdadero papel, su más noble función: organizar la sociedad y la economía dentro los criterios de justicia y orden.

Recogen los señores Muñoz y Cerezo en su obra, la aportación de uno de los hombres que mejor han penetrado en la esencia de los sindicatos y corporaciones, desde las páginas de estos mismos CUADERNOS: Miguel Fagoaga, quien ha separado cuidadosamente lo que hay de auténtico y de añadidos totalitarios en el corporativismo.

Discutir sobre el sindicato, es hoy una entidad política, es alejarse de la realidad, porque lo cierto es que en la actualidad representan una gran fuerza política. El problema es encauzar esa fuerza señalando los fines a que el sindicato debe llegar. Podemos señalar dos: uno orgánico y general, señalado anteriormente, otro, concreto y particular: la defensa de profesión, tanto en sus intereses mate-

riales como espirituales, pero siempre considerándola como parte integrante de la sociedad y sometiéndose al bien común.

Para cumplir esta misión el «seco sindicato gubernamental» no nos sirve. El sindicato debe ser libre. Ajeno a presiones estatales, ideológicas y empresariales: autónomo, porque la autenticidad sólo se da en lo que es genuinamente propio.

Hoy «las organizaciones sindicales se preocupan más de capacitarse en el conocimiento de las reglas determinantes del proceso económico que atentar contra éste». En los sindicatos de hoy podemos distinguir las siguientes tendencias: a) la eficacia exige la unidad del movimiento sindical nacional (sin entrar en la problemática del «derecho» a la pluralidad sindical), b) esta unidad lleva a veces a la obligatoriedad de encuadramiento (que no atenta a la libertad sindical, que no es más que el medio para conseguir fines honestos), c) se debe procurar una organización descentralizada, d) la burocracia ha de tener carácter instrumental no autocrático, e) se debe procurar una activa participación de los sindicatos, f) el sindicato ha de intervenir en la vida social y económica del país, g) independencia del poder y los partidos políticos (principio éste defendido por los corporativistas españoles con mucha anterioridad).

Abordan los autores el espinoso tema de la confesionalidad y temen que el colgar al sindicato el rótulo de católico pueda llevar consigo su anulación. Personalmente nos parece que no es tan importante el nombre como el contenido. Un sindicato que propugnara el materialismo y en neo-malthusianismo repugnaría a un país, que como el nuestro, tiene tan arraigada conciencia católica.

Este sindicalismo nuevo debe tener como punto de apoyo el hombre como «la primera y última realidad de la vida social». Esto ha llevado consigo una cierta evolución, acogiéndose en el sindicato personas que no pueden ser consideradas como «obreros» por realizar otros trabajos de tipo distinto. Creemos que mientras más se abra el sindicato, mejor cumplirá su acción social.

Porque si los sindicatos quieren solucionar el tan manoseado «problema social» deben conocerlo no como una mera cuestión económica ni de lucha de clases. El liberalismo convirtió a la sociedad en un «yo» múltiplemente repetido, destrozando sus estructuras tradi-

cionales y su sentido de la solaridad. El totalitarismo ha reforzado al poder ejecutivo con menosprecio de la libertad humana; pero unos y otros se han olvidado de restaurar los órganos de la sociedad, cosa que sólo podrá ser realizada con criterios de libertad y autonomía, distinguiendo ciudadosamente la misión política del Estado, de aquellos fines que no le pertenecen a él, sino a las estructuras sociales.

Y distinguiendo así entre la política de misión —o gubernamental— y de detalle o económica social de primer grado —la corporativa sindical— lograremos que la sociedad se autogobierne, interviniendo el poder judicial sólo en aquellos casos en que el individuo se sienta avasallado por el poder sindical o en los conflictos de corporaciones cuando lo exija el bien común.

Y con estos criterios podremos conceder al sindicato o corporación su verdadera utilidad regulando la seguridad y asistencia social, estudiando y cooperando en el desarrollo económico e industrial del país, interviniendo en la defensa de los legítimos intereses de sus afiliados, participando en la creación de las nuevas estructuras sociales que substituyan a la sociedad actual de modalidad burguesa capitalista, llegando a la necesaria reforma de la empresa como medio cálido de convivencia en la que no hay intereses contrapuestos, sino fines distintos, suavizando —conforme a la doctrina pontificia— el contrato de trabajo por el de la sociedad.

Pero para realizar tan ambicioso programa señalan los autores, en un enjundioso capítulo, el tipo de «líder sindical» que se necesita. Esto es, un hombre con agudo sentido de la justicia social, muy distinto del politicastro de otras épocas.

Acabamos señalando, a modo de resumen, la idea que mueve a los autores de esta obra: «Si a este nuevo sindicalismo le imbuimos de una pasión, de una actividad, de una eficacia capaces de ocasionar revuelos; pero también de calar hondo en el seno de cuantos intervienen en la producción, habremos obtenido no una victoria de tal o cual ideología, sino un edificio tan sólido que sea capaz de dar a todos una idea teórica y práctica de lo que es la libertad cristiana alejada de la injusticia inherente al desorden liberal y de la tiranía unida al paredón totalitario.»

MANUEL MARÍN ARIAS

PÉREZ LEÑERO, José: *Convenios colectivos sindicales*. Aguilar, Madrid, 1959; 186 págs.

La valiosa aportación del autor a la doctrina patria sobre Derecho del trabajo se enriquece una vez más con la reciente obra que comentamos, que viene —como él mismo nos anticipa en el preámbulo— a complementar sus conocidos tratados anteriores, cuyas directrices de exposición se siguen también en la ahora publicada.

El texto se divide en dos libros, dedicados, el I a doctrina, y el II a la exposición de la legislación y comentarios a ella. Exposición de la legalidad vigente que se complementa con la reseña de las normas dictadas por la Organización Sindical para la aplicación de dicha ley, contenidas en el apéndice.

El libro I se divide en dos partes. En la primera se consideran los convenios colectivos como institución, en tanto que en la segunda se estudian como acto jurídico.

La primera parte se inicia con el examen del concepto de convenios colectivos, los que se definen como acuerdos sobre condiciones generales de trabajo convenidos legalmente entre grupos profesionales de trabajadores y un empresario o asociación de empresarios con efectos normativos y obligacionales.

Se consideran después las clasificaciones de los convenios según los distintos criterios adoptados: por su ámbito de aplicación —empresariales, industriales, profesionales y territoriales—, por su origen —estatales y asociacionales, que a su vez pueden ser debidos a negociación, a resolución o a conciliación—, por sus efectos —sin efecto normativo o con efectos normativos, y éste, a su vez, puede ser de Derecho común o de Derecho público— y por su contenido —básicos, complementarios, interpretativos y modificativos—.

Acto seguido se estudian los caracteres de los convenios, distinguiéndolos en intrínsecos y extrínsecos. Los primeros, según el autor, son la voluntariedad, implicar una mejora, la inderogabilidad y establecer condiciones de carácter mínimo.

En cuanto a los caracteres extrínsecos, en relación con el Derecho laboral, los convenios colectivos forman parte del Derecho colectivo

de trabajo; son fuente de derecho de los contratos individuales y, en relación con el Derecho general, forman parte del llamado Derecho privado.

La naturaleza jurídica se analiza más tarde, partiendo de la distinción entre convenios colectivos como normas generales de derecho y convenios colectivos como reglas o normas individuales de los pactantes. En este último aspecto su naturaleza es la de cualquier contrato bilateral del Derecho de obligaciones. Ahora bien, en el convenio colectivo como norma general hemos de distinguir: su génesis —la convención colectiva tiene su génesis y virtualidad causal en la conjunción de voluntades pactantes, y, como tal, no puede tener sino naturaleza contractual por representación. Los pactantes actúan por representación, pero no por representación diríamos individual-colectiva; su contenido —contenido normativo, verdadera ley de origen contractual como nacida de una convención, y el contenido obligacional al que se ligan directamente las partes—, y su efecto —los convenios tienen unos impactos directos e inmediatos respecto a los propios pactantes, a los que vinculan tanto en lo normativo como en lo obligacional; pero tienen también otros impactos mediatos posibles o potenciales, respecto a terceros que ni por representación han intervenido en ellos—.

Se estudian los fundamentos de los convenios dividiéndolos en sociológicos, económicos y filosóficos.

En el primer aspecto, los convenios pretenden garantizar el mantenimiento de la paz social dentro de un orden económico social creado y continuamente perfeccionado por esas mismas convenciones; aspiran también a la prosecución de un nivel de vida cada vez más elevado y estable para el trabajador: elevación y estabilidad solamente asequibles mediante la acción conjunta y organizada de los trabajadores. La función autónoma y reglamentadora del Sindicato es el tercero de los fundamentos sociológicos de los convenios. El Sindicato es célula natural y primigenia de la sociedad, al igual que la familia y el municipio, y como tal tiene una autonomía en sus intereses profesionales, aunque siempre subordinada al bien común.

Al examinar los fundamentos económicos se destaca cómo el despertar de la conciencia profesional dió origen al Sindicato, y el des-

partar de la conciencia de fuerza del Sindicato dió origen a su poder económico. Los convenios, nacidos de la tregua de dos fuerzas sociales, poco a poco se desviaron, con pérdida de su prestigio y eficacia sociales, hacia convenciones que cada vez más se convertían en instrumentos de gobierno económico, no limitados ya al arreglo de cuestiones laborales solamente. Fueron factores de esta evolución las crisis y el consiguiente acrecentamiento del intervencionismo estatal, aun en economías y políticas de carácter claramente liberal.

Y respecto a los fundamentos filosóficos se pone de relieve cómo alrededor de los conceptos básicos en todo convenio colectivo (trabajo y sindicato) podemos agrupar los principios fundamentales de libertad, igualdad y justicia, alma y vida de los mismos.

La primera parte se cierra con una breve síntesis de la evolución histórica, examinada desde dos vertientes complementarias: la evolución interna de la institución, y su desarrollo externo, desarrollo centrado en las principales legislaciones.

Los convenios, como acto jurídico, objeto de consideración en la segunda parte, se inicia con el examen de su vida jurídica partiendo del nacimiento del convenio, que puede tener su origen en un contrato-convenión, en un acuerdo corporativo y en un laudo arbitral.

Se estudia la extensión, que puede ser de tres clases según se trate de ampliación de la validez material —que a su vez puede ser de modificación o de adaptación—; territorial y personal. Estas últimas pueden ser por imposición —que, aunque contraria al carácter contractual, puede resultar conveniente y aún necesaria desde el triple punto de vista económico, político y social— y por adhesión —cuando se exige sea por voluntad conjunta y manifestada de forma reglamentaria—.

Se analizan la disolución y la rescisión como formas de extinción normal, y la violación y colisión como determinantes de la resolución o ruptura, como forma anormal de extinción, destacando los efectos de cada una de estas formas.

Al examinar los elementos personales se diferencian dos clases de personas relacionadas con los convenios: las activas, que pactan o se adhieren, y las pasivas, a las que se les impone el convenio colectivo.

El estudio del contenido de los convenios se inicia con el detalle

de las características fundamentales de éste. La principal y básica es la autonomía de la voluntad de los pactantes, libres de convenir en terreno dejado a la misma por la legislación; el implicar una mejora de las disposiciones mínimas legales; el ser preciso el acudir a la voluntad de las partes para interpretar lo convenido, y el referirse todo el convenio al trabajo, a sus relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores en las cláusulas de carácter normativo —que tienen el carácter de normas generales de Derecho y, en consecuencia, pueden constituir el contenido de la relación individual de trabajo— y a situaciones o relaciones profesionales o sindicales en las obligacionales —el convenio colectivo, además de crear normas objetivas válidas para las relaciones individuales, puede contener derechos y deberes en relación mútua de las partes pactantes—. Son las características fundamentales restantes del convenio.

Los elementos formales son diferentes según los criterios que inspiran los sistemas legislativos de los convenios. Las legislaciones que los conceptúan según los principios y normas del Derecho común, no fijan formalidades especiales, sino que en todo se remiten a las generales de los contratos. En las otras, cada una de las cuatro etapas a través de las que se desarrollan el convenio (gestiación, acuerdo, homologación y publicación) tienen sus propias formalidades específicas.

La vigencia del convenio puede ser libremente determinada por las partes, tanto respecto al comienzo como a su duración. La retroactividad y la prórroga son dos instituciones vinculadas a este ámbito de validez temporal: la primera relacionada con el comienzo de la vigencia y la segunda, con su continuación y permanencia.

Y por último, los efectos del convenio son normativos u obligacionales, según sea la naturaleza de sus cláusulas.

El convenio crea, en primer término y con carácter presente, normas objetivas obligatorias para un número indeterminado de contratos individuales de trabajo. Estos efectos normativos pueden ser de carácter negativo: limitaciones impuestas por la propia legislación laboral general; por elementos personales de la propia convención; por elementos temporales de ésta que se limitan al tiempo de su vigencia, y por los elementos territoriales que la circunscriben geográficamente.

ficamente; y de carácter positivo: el ser obligatorios, ser inderogables e irrenunciables y producir «el efecto ulterior».

Son sujetos responsables de estos efectos normativos las partes de los contratos individuales, ya que solamente ellas pueden ser acreedores y deudores en dichas cláusulas, por ser ellas solamente las que pueden incumplirlas. El cumplimiento se exige mediante acciones judiciales correspondientes al contrato de trabajo; y su incumplimiento se sanciona con el mismo procedimiento administrativo que garantiza ese mismo contrato individual de trabajo.

Las cláusulas de carácter normativo no originan efectos de obligación directa de dar o de hacer (propios de las cláusulas obligacionales), sino que al fijar solamente las condiciones a las que han de acomodarse los contratos individuales originan una obligación negativa: la de no estipular contratos individuales contrarios a aquél.

Y en el libro II se contiene el texto íntegro de la ley de 24 de abril de 1958 y sus disposiciones complementarias y los comentarios a aquélla.

J. CARRASCO BELINCHÓN

RODRÍGUEZ PIÑERO, Miguel: *Eficacia general del convenio colectivo*. Instituto «García Oviedo», de la Universidad de Sevilla, 1960; 267 págs.

No puede ponerse en duda la importancia y oportunidad de este trabajo, fruto de la labor investigadora del profesor adjunto de la Cátedra de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla, no ya por la casi inexistencia de estudios doctrinales en la materia, sino porque aunque nunca se hubiera dudado de la importancia de las convenciones colectivas como fuente de un Derecho laboral que supera y desborda la capacidad normativa estatal, es lo cierto que ha sido con la aparición de la ley de 24 de abril de 1958 cuando se ha caído realmente en ello, a la vista de la cristalización de la misma en los numerosos convenios aprobados. Y el autor, con gran visión de los problemas que plantean la ley y el Reglamento, desarrolla un esquema que, en su planteamiento, puede reducirse a una doble te-

mática: la que alude al ámbito de aplicación del convenio y la que hace referencia al mismo como ley de la categoría profesional. Como puede verse, nada más sugestivo para el estudioso del Derecho del Trabajo y de la teoría general, incluso.

De esta manera, en el capítulo I el autor se limita a estudiar el fenómeno de la ampliación de la eficacia general del convenio, señalando que, a pesar de las dificultades que a ella se oponen, se da con evidente realidad y fuerza, en virtud de la conveniencia de los propios trabajadores y empresas y del interés de las asociaciones profesionales y del mismo Estado. Pero, sobre todo, la motivación más poderosa para la expansión de su eficacia, le viene al convenio de su propia naturaleza y finalidad de institución nacida por y para la satisfacción de las necesidades comunes de la generalidad de la categoría. Y es esta coexistencia de intereses la que trae como corolario inevitable la intervención legislativa estatal, que termina por convertir al convenio en la ley de la profesión. En este punto, el publicista se plantea interesantes problemas de construcción jurídica, exponiendo cómo algunos Ordenamientos, como el alemán, el soviético y el español, no se mostraron reacios a repudiar los convenios, cual consecuencia de principios autocráticos que ponen por encima del interés individual e incluso de la clase profesional, el interés económico general representado por el Estado. Y luego de señalar el paralelo fenómeno del fracaso de estos sistemas, que consecuentemente propició el ambiente para una reimplantación de la institución, concluye proclamando su decidido fervor por esta modalidad de pactación laboral, que gráficamente estima como «el medio óptimo para regular la vida del trabajo».

El capítulo II está dedicado a estudiar el acto de la generalización por decisión administrativa, para lo cual, lo primero y fundamental es que el convenio sea de por sí susceptible de ello, y lo segundo, una tramitación o procedimiento administrativo, que se inicie a solicitud de una de las partes —nunca de oficio—, sigue por una especie de sondeo de la opinión de aquellos a quienes la generalización va a afectar y finaliza con el acto o decisión administrativa, generalmente del Ministerio de asuntos laborales. Estudia los efectos del acto, así como la posible naturaleza jurídica del mismo, analizando las diversas teorías al efecto, y concluyendo con que el con-

venio colectivo auténtico es el convenio generalizado, que sin mudar su naturaleza ha ampliado su ámbito de eficacia.

Y es en el capítulo III donde el autor realiza un interesante estudio comparado de lo que llama la «estatalización» del convenio, caracterizada por la pérdida de autonomía de las organizaciones pactantes, ante la absorbente intervención de un Estado que llega en su autoritarismo a subordinar los intereses de la categoría a los del progreso económico. Frente al pseudocorporativismo de los regímenes fascista italiano, francés del Gobierno de Vichy y portugués, el autor opone la mecánica del mundo marxista, esbozando el fenómeno del trabajo como característico de ese mundo, en el que no es más que un valor productivo que el Estado utiliza para la realización de sus famosos planes económicos. Termina el capítulo resumiendo el autor su postura ante estos sistemas totalitaristas, en los que asegura no puede darse el auténtico convenio por falta de autonomía y de representación profesional efectiva en estos Sindicatos de Derecho público. Pero, sin embargo, admite que no todo es negativo en ellos, tal como que el poder público debe controlar, vigilar y tutelar el establecimiento de los pactos y no dejarlos al arbitrio de las partes, aunque en ese control se haya exagerado en extremo.

El autor culmina su trabajo en el capítulo IV, estudiando la modalidad del convenio colectivo como ley de la categoría profesional y las exigencias que ello entraña. Examina detenidamente las características del sistema italiano, reconociendo que, aun tratándose de un paso importante, es necesario llegar más lejos, hasta conseguir la validez *erga omnes* del convenio. Finaliza con una docta exposición del convenio colectivo español, instaurado por la ley de 24 de abril de 1958. Nos dice que el legislador ha conseguido superar las dificultades que al establecimiento de los convenios parecía oponer la estructura sindical, concediendo a la categoría no una representación legal, sino una potestad normativa delegada, con un fin de tutela de los intereses sociales o colectivos. Es, como gráficamente expresa, «la síntesis *uti universi* de los intereses individuales de los que forman la colectividad profesional». Termina estableciendo el rango que como fuente del Derecho del trabajo corresponde al convenio, y elogiando las excelencias de un sistema que, por derecho propio, se coloca entre los más avanzados, si bien necesita de la colaboración de

todos, especialmente de la Organización Sindical, para que la institución no se quede en promesa, sino que rinda los óptimos frutos que de ella es de esperar.

Más de 200 citas —en las que el autor muestra sus preferencias por la doctrina germana— acreditan el celo con que ha procurado avalar sus originales concepciones, cuya lectura facilita con el índice de materias que añade.

JOSÉ CABRERA BAZÁN

TIANO, André: *L'action syndicale ouvrière et la théorie économique du salaire*. Ed. Génin. París, 1958; 436 págs.

Recientemente se ha publicado (en el número 40 de estos CUADERNOS DE POLÍTICA SOCIAL, págs. 140 a 143) una recensión, firmada por nosotros, sobre un libro más extenso del mismo autor: *Les traitements des fonctionnaires et leur détermination*, del cual acogíamos, para efectuar el correspondiente comentario, solamente una de sus partes, la referente a los Sindicatos de funcionarios y de trabajadores.

Es de extraordinaria importancia considerar que los Sindicatos han llegado a ser, en nuestros días, objeto de especulaciones de tipo económico. Al parecer, la primera obra francesa que marcó esta tendencia fué la debida a Guglielmi y Perrot, y llevaba por título *Salaires et revendications sociales en France, 1944-1952*. La publicación, realizada por la Librería de Armand Colin, data de 1953. Tampoco se ignora que los economistas han realizado estudios sobre el mercado del trabajo, han relacionado el salario con las diversas fuerzas económicas que intervienen en el proceso productivo y han valorado las tendencias psicosociológicas del comportamiento social de los empresarios, trabajadores y Sindicatos. El papel del Sindicato es cada vez más importante en la fijación de las condiciones de trabajo y, consiguientemente, en la determinación de los salarios. Y es precisamente a este respecto al que obedece la presente obra de Tiano, que reseñamos: a marcar la influencia de la acción de los Sindicatos en la determinación de los salarios.

La primera parte de la obra, que se halla dividida en dos, lleva como rúbrica general *la acción sindical obrera, obstáculo para las teorías del salario*; la segunda parte de la obra a que nos hemos referido se intitula *la acción sindical obrera, piedra de toque para una explicación del salario*. Por sí solos estos títulos correspondientes a cada una de las dos partes en que se divide el libro de Tiano, y de las cuales la segunda es mucho más extensa que la primera, dan a entender la pretensión del autor y la tesis que pretende demostrar. Es decir, que después de afirmar, argumentando la tesis, en la primera parte, la incompatibilidad entre las teorías clásicas, de contenido económico, para explicar la remuneración de trabajo (con especial consideración de la teoría de Keynes y de la teoría de la productividad marginal), mantiene en la segunda que para estudiar el salario de los trabajadores hay que partir de la consideración de los objetivos sindicales. Para ello es requisito primordial analizar la concepción política y económica de los Sindicatos (concepciones que no son en absoluto incompatibles). Para la realización de sus objetivos la acción de los Sindicatos ha de ser debidamente dirigida y respaldada. Se ocupa Tiano de estudiar, a este respecto, el poder sindical, la determinación de los salarios, los medios de que se valen los Sindicatos para el cumplimiento de sus fines, etc.

En las conclusiones el autor plantea una serie de problemas de tipo económico y sociológico. Digamos, para terminar, que no es la primera vez que Tiano se ocupa de estudiar los Sindicatos, pues, además de su obra anteriormente citada, conviene recordar la que se publicó en 1956, Ediciones obreras, titulada *Expériences françaises d'action syndicale ouvrière*, escrita en colaboración con Lesire, Ogrel y Rocard.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

VOULET, Jacques: *La rupture du contrat de Travail*. Ed. Delmas. París, 1957 (148 págs.).

El tomo de Voulet forma parte de la colección sobre temas jurídicos «Ce qu'il vous faut savoir», orientada en un sentido eminentemente práctico, tanto por los temas elegidos como por el trata-

miento de los mismos. Quizá por eso el libro se coge con un cierto escepticismo respecto a la utilidad de su lectura, pues aunque parezca una perogrullada, los libros teóricos son realmente los únicos libros prácticos, y los llamados libros prácticos son los menos prácticos de los libros; quieren aproximarse a la realidad recogiendo supuestos de hecho que no llegan a aprehender, ni mucho menos, en su totalidad, habida cuenta de su enorme variedad; y, en cambio, carecen de lo esencial, esto es, de las normas, principios o criterios generales con que enfrentarse con la multiplicidad de casos concretos.

Pero el escepticismo desaparece en las primeras páginas; no es realmente un libro «práctico» en el mal sentido de esta expresión, sino un libro «teórico» con un buen análisis de los temas que en el mismo se examinan. Se trata, por otro lado, de un estudio extenso y bien sistematizado; precisamente la sistemática fuerza al autor a ocuparse de problemas que en otros estudios están muy difuminados, tales como la diversidad de indemnizaciones procedentes en caso de despido (indemnizaciones de preaviso, indemnización por despido en sentido estricto e indemnización de daños y perjuicios por los que haya podido sufrir el despido) o cómo se halla distribuida la competencia entre las distintas jurisdicciones para conocer sobre los conflictos individuales de trabajo.

Por otro lado, son amplias las anotaciones de jurisprudencia y cada uno de los 20 capítulos va seguido de muy útiles indicaciones bibliográficas.

Se nota una cierta imprecisión en cuanto al verdadero carácter de las decisiones judiciales, que declara que un despido es injusto por haber existido, por parte del empresario, abuso en su derecho de ruptura individual del contrato de trabajo; en ocasiones se habla de «nulidad» del despido, y, en otras, de mera «ilicitud»; realmente, en el sistema francés el despido abusivo es un acto ilícito y no un acto nulo, en el sentido de que el ordenamiento no reacciona privando al acto de su eficacia (esto implicaría la readmisión del trabajador despedido), sino agregando al acto unos efectos, anormales y no queridos, por la vía de la sanción, representada por la indemnización de daños y perjuicios. Cuando menos tal es la posición rígi-

RECENSIONES

damente mantenida por el Tribunal de casación, aunque en bastantes casos (por ejemplo, en los de despidos de delegados de personal o miembros del Comité de empresa) la intención decidida del legislador parece haber sido la de la nulidad efectiva del despido abusivo o, cuando menos, del despido que no se haya sujetado por el empresario a los requisitos formales legalmente establecidos; nótese que el despido de un delegado de personal sin apurar el procedimiento y las autorizaciones necesarias constituye un delito penado con prisión de seis días a un año y multa de 15.000 a 150.000 francos; parece absurdo pensar que una tan fuerte sanción sea compaginable con la no nulidad del despido. Pero este tema es una de las preocupaciones más agudas de toda la elaboración francesa sobre la materia. El mismo hecho de que en este libro esté estudiado y analizado, y no soslayado, dice mucho acerca del mismo.

M. ALONSO OLEA

WHYTE, William Foote: *Man and Organization; Three Problems in Human Relations in Industry*. Homewood, Ill., Richard D. Irwin, Inc., 1959 (103 págs.).

Whyte es uno de los autores más leídos en los Estados Unidos como experto en el estudio de relaciones industriales, como sociólogo industrial práctico, de investigación concreta de supuestos de hecho sobre el terreno; por si acaso hubiera alguna duda al respecto él mismo se asigna tal título en este libro: «en mi especialidad, creo puedo ser considerado como una de las primeras autoridades mundiales» (pág. 72).

El breve libro que comentamos está dedicado a la consideración general y abstracta de la investigación de las relaciones industriales, siendo los puntos más importantes sobre los que se quiere llamar la atención, si no los hemos entendido mal, los siguientes:

1. Una prevención contra el abuso o, cuando meños, el uso excesivo, del cuestionario como método de investigación. Whyte se define a sí mismo como un «interaccionista»; y entiende qué el cues-

tionario va más hacia la averiguación de las intenciones y motivaciones de los actores que hacia las acciones en sí mismas y hacia los efectos que éstas tienen en la vida de relación en los centros de trabajo. Por eso propugna que el sistema de interrogatorio mediante cuestionario ceda el paso o se conjugue con la observación directa de lo que realmente pasa y ocurre en una situación dada.

2. Durante mucho tiempo la sociología de las relaciones de trabajo ha estado preocupada por las relaciones informales que en los grupos de trabajo se generan, por la serie de normas de taller o de oficina espontáneamente desarrolladas por los trabajadores y empleados con independencia y aun opuestas a las órdenes explícitas del empresario y a la estructura formal que éste ha pensado y quiere implantar a su organización. El ensayo que se comenta llama la atención sobre si no se habrá descuidado en exceso el estudio de la organización formal y se la habrá considerado como un dato casi irrelevante, cuando de hecho, se afirma, es un factor importante en la determinación de los actos y conductas de trabajo.

3. La sociología industrial no se mueve en un terreno de investigación pura, sino de investigación aplicada; por eso debe procurar que la finalidad básica de adquisición de nuevos conocimientos se compagine con la relativamente accesoria, pero muy importante, de que los conocimientos adquiridos tengan una utilidad práctica y a ser posible inmediata en la buena reordenación de las relaciones y ambiente del trabajo que hayan constituido el objeto de la investigación de que se trate.

4. Los estudios sociográficos que constituyen la especialidad de Whyte se hacen en empresas o centros de trabajo concretos, con lo que, al ser ofrecidos al público los resultados de la investigación, se corre el riesgo evidente de que el público sea capaz de identificar tanto las empresas o centros de trabajo investigadas como las personas concretas integradas en ellos; resulta muy difícil la conservación del anonimato, aunque se utilicen nombres figurados. Naturalmente, el trabajo del investigador no consiste ni puede tener como consecuencia el castigo o la recompensa de las personas cuyas acciones o relaciones han sido objeto de análisis. Por ello pide Whyte que se realicen las publicaciones con la mayor discreción, previo conoci-

RECENSIONES

miento de las personas que han sido investigadas, y con unas conversaciones previas del autor con las mismas, al objeto de llegar a un acuerdo o composición sobre el material que debe ser publicado y la forma en que deba serlo.

En su conjunto el libro que se comenta resulta un tanto abstruso y, en cierta medida, carente de viveza y de fuerza en la exposición de las ideas que constituyen su objeto; no añade mérito especial a la bibliografía este gran especialista, al que preferimos como investigador de situaciones concretas. Probablemente, el doctor Whyte necesita una reflexión más detenida sobre su propia investigación si es que quiere ofrecernos ideas generales definitivamente claras sobre el sentido y contenido de las mismas.

MANUEL ALONSO OLEA

