

Recensiones

ABRAMS, Mark, y ROSE, Richard: *Must Labor Lose?* Penguin Books, 1960; 127 págs.

Las elecciones parlamentarias de 1959 parecieron demostrar en Gran Bretaña que los triunfos conservadores que siguieron a la breve y trascendental etapa laborista de la postguerra eran algo más que episodios reflejo de actitudes momentáneas del electorado; éste, decididamente, volvía a ser conservador o, por lo menos, a elegir a conservadores como administradores de la revolución de los laboristas.

El trabajo básico de este libro no hace sino documentar en extensión y en profundidad los hechos ya demostrados en las urnas. Las situaciones de plexo empleo, servicios sociales ampliamente difundidos, nacionalización de las industrias básicas, amplitud de las posibilidades educativas e igualación económica de los distintos sectores de la población — en una palabra, el conjunto de las grandes reformas que el partido laborista en el poder llevó a la práctica recién concluida la segunda guerra mundial — se tienen hoy por naturales, por parte integrante del medio político, económico y social en el que se vive; la masa de la población quiere disfrutar de ellas y, al propio tiempo, las tiene por suficientemente satisfactorias para desear, cuando menos de momento, nuevas aventuras en la misma dirección. Esta es la raíz, se nos revela en el estudio, de la consolidación en el poder de un partido como el conservador sin ideología especial salvo la del mantenimiento del *status quo*, una vez que el conservadurismo aceptó, en una muy profunda transformación interna, que del mismo formaba parte toda la reforma socializadora.

La mala suerte del partido laborista —hablando estrictamente desde el punto de vista de la fortuna política consistente en mantenerse en el poder— le hizo que unas elecciones generales coincidieran con una época de restricciones internas derivadas de los trastornos económicos subsiguientes a la guerra; el malestar del electorado se tradujo en un deseo de cambio y esto fué lo que trajo de nuevo a los conservadores; en las sucesivas elecciones, justamente cuando la revolución que el laborismo había realizado, comenzó a dar sus frutos al mejorar la situación económica mundial, el electorado estaba ya en esa

situación de contentamiento, en la que el cambio ni se considera necesario ni parece conveniente.

Por otro lado, la masa de la población en la Gran Bretaña sigue mirando al partido laborista como un partido de clase y especialmente como un partido de la clase trabajadora; la clase media es sólidamente conservadora, y lo es una minoría importante de la clase trabajadora (cerca del 40 por 100); las transformaciones tecnológicas llevan más y más personas hacia lo que tradicionalmente se ha llamado y se sigue llamando clase media, cuando menos caracterizada negativamente por la circunstancia de que sus miembros no ejecutan trabajos manuales; y, sobre ello, un sector importante de los trabajadores manuales - en cuanto a este punto concreto el estudio es realmente revelador - se considera a sí propio como integrante de la clase media, en cuanto sus rentas alcanzan un determinado nivel y en cuanto disfruta de alguna propiedad fruto del ahorro, singularmente la de la casa-vivienda. Tendencias todas ellas sumamente favorables para la actitud conservadora.

Importante es también el dato de que, en la imagen que de él comúnmente tienen los electores, el partido laborista está ligado a las nacionalizaciones, y aunque el público es sumamente discriminatorio en sus juicios (la mayoría considera, desde luego, un éxito la nacionalización o propiedad pública de industrias tales como las de producción de electricidad y gas, energía atómica, transportes aéreos), o precisamente porque lo es, juzga desfavorablemente algunas de aquellas, concretamente las de los ferrocarriles y producción del carbón, justamente en las que es bien difícil decir si la nacionalización se debió realmente a un motivo ideológico o al puro y simple hecho de que una y otra tenían forzosamente que ser nacionalizadas por cualquier tipo de gobierno si es que se quería garantizar su sobrevivencia y su funcionamiento. De nuevo estas circunstancias son tan desfavorables para los laboristas como favorables son para los conservadores.

Sea de ello lo que quiera, el análisis de los electores actuales y de los futuros (personas que por su edad aun no han ejercitado su derecho de sufragio pero que lo ejercerán en su primera elección que se produzca) no ya revela el hecho obvio de que existen justificaciones valorativas más o menos difusas que explican los triunfos conservadores últimos, sino que predice nuevas y quizá más importantes victorias conservadoras en el futuro previsible. Todo ello, es claro, dejando a un lado la posibilidad de que por el conservadurismo se pueda cometer en algún momento el error craso de pretender dar un paso atrás en el esquema del *Welfare State* instaurado por el laborismo, y salvo que alguna imprevisible conmoción social o económica traiga consigo, de nuevo, la necesidad de un programa con vuelo e imaginación y de no uno de mera administración y mantenimiento de situaciones alcanzadas.

Esta conclusión del primero de los estudios contenidos en el libro (Abrams, *The Socialist Commentary Survey*) está confirmada por el análisis que del mismo se hace en el estudio subsiguiente (Rose, *How the Party System Works*), aunque en éste se nos llama además la atención sobre una serie de hechos sobremanera importantes; el más relevante de ellos, quizá, es el de que a la postre se está hablando de porcentajes relativamente reducidos del electorado; no más de un 5 por 100 del cambio en el sentido de los votos, determina actualmente —durante las dos décadas pasadas— el triunfo de un partido u otro; con la particularidad de que estos votos *flotantes* son justamente los de las personas menos interesadas en asuntos políticos, más ignorantes de los programas que los partidos ofrecen y, en general, menos propicias a ser motivadas por ningún razonamiento ni imagen ideológicos.

El estudio que cierra el libro (Hindin, *The Lessons for Labour*), de una extraordinaria agudeza, descubre nuevas perspectivas para el laborismo, pese al cuadro pesimista que se desprende de los dos anteriores; las mismas se hallan en un programa de aumento de la satisfacción pública de necesidades; la prosperidad individual, en cuanto medida de una satisfacción asimismo individual, de necesidades y hasta de lujos, tiene un límite determinado que además va siendo cada vez más reducido. Pero un ambiente agradable de vida, en el campo y en la ciudad, exige una planificación pública, unas inversiones públicas y un gasto público; cuando el electorado esté de vuelta de sus auto-satisfacciones individuales —que a su vez han sido posibles por la previa revolución laborista— sentirá la necesidad de un nuevo programa social que, se nos dice, sólo el partido laborista estará en condiciones de elaborar y de ofrecer.

M. ALONSO OJEA

DION, Gérard *et al.*: *Les Tribunaux du Travail*. Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1961; 162 págs.

Recoge el presente libro una serie de trabajos preparados para el XVI Congreso de Relaciones Industriales, de la Universidad Laval, celebrado en Québec en abril del pasado año 1961.

Lo primero que se observa en su lectura es la muy fuerte influencia sobre la doctrina laboral canadiense de la doctrina francesa; no es ya que los autores más citados sean los franceses (Durand, Rivero-Savañier, Brun-Galland), sino que los temas objeto de estudio y la forma de su tratamiento revela la lectura

y el conocimiento de los mismos, y de la doctrina y de las realidades laborales del continente europeo, en general.

Así, se aprecia una gran insistencia sobre el contrato individual de trabajo y los problemas clásicos que la problemática del mismo plantea: la subordinación como presunto requisito del mismo, la polémica relación de trabajo — contrato de trabajo, el desbordamiento de la dependencia a través del contrato de trabajo a domicilio, el muy reducido papel que respecto del contrato de trabajo juegan las causas generales de nulidad de los contratos, etc. La misma discusión sobre el Derecho de Trabajo como Derecho especial o particular, así como sobre su naturaleza pública o privada, y el proceso de su desgajamiento del Derecho civil ante la insuficiencia normativa de los preceptos civiles y la insuficiencia explicativa de las teorías civilistas, revelan una muy profunda influencia europea; no es frecuente encontrarse con estos temas como no sea muy de pasada, en los libros anglosajones.

En cuanto al tema central objeto de estudio, el de los Tribunales de Trabajo, todos los artículos contenidos en el libro son una defensa de los mismos y una manifestación del deseo de su implantación. Los argumentos son los clásicos; frente a los tribunales civiles la falta de especialidad de los mismos; frente al procedimiento civil, su tecnicismo procedimental y las demoras en su tramitación; frente a los procedimientos administrativos, la necesidad de garantizar la imparcialidad, independencia y apoliticidad de las decisiones (Emile Gesselin: *Nature et raisons d'être des tribunaux du travail*). Tanto más, respecto de estos últimos, cuando se parte de la base de que la jurisdicción de los Tribunales de Trabajo, si se llega a establecer, ha de extenderse necesariamente a los temas de Seguridad social, en los que es perfectamente posible que el propio organismo administrativo aparezca como demandante o demandado en el proceso.

Es curioso observar que se cree necesaria la existencia de Tribunales de Trabajo pese a que «el arbitraje está ya previsto... en la casi totalidad de los pactos colectivos (Gerard Picard: *Jurisdiction des tribunaux du travail*), sin duda para amparar a los trabajadores no cubiertos por aquellos, así como para juzgar de «las denegaciones de justicia y de los excesos y defectos en el ejercicio de su jurisdicción de los árbitros» (loc. cit.).

Por lo demás, los Tribunales de Trabajo se prevén tan sólo para los conflictos llamados jurídicos, esto es, para aquellos que versan sobre la aplicación o interpretación de una norma laboral ya existente, y no para los conflictos de intereses, que tienden al establecimiento de nuevas normas; «los conflictos de intereses no pueden ser sometidos a un tribunal que ha de juzgar en Derecho; he aquí una primera delimitación natural de la competencia de los

Tribunales de Trabajo» (René Mankiewicz: *Expériences étrangères*). Y se opina sobre ellos que deben acudir ampliamente al uso de procedimientos inquisitivos, frente al tradicional principio rogado de la jurisdicción civil ordinaria (André Desgagné: *Composition et règles de procédure des tribunaux du travail*), especialmente reconociéndoles la posibilidad de asesorarse de expertos antes de dictar sentencia.

Al referirse a los temas jurisdiccionales propiamente dichos, aparecen muy frecuentemente referencias a muchos otros propios de Derecho del Trabajo (por ejemplo, al tema de los accidentes de trabajo en el artículo de Marc La-pointe: *La place des tribunaux du travail dans l'ensemble de l'organisation judiciaire*; en el que, por cierto, se señala «no como una modificación sino como un derecho nuevo» el principio de responsabilidad por riesgo objetivo), con lo que el libro da una impresión bastante completa del Derecho del Trabajo en el Canadá, o cuando menos en su provincia de Quebec; este tema general es abordado en el artículo que cierra la obra (Jean Cardin: *Le particularisme et l'esprit propre du Droit du travail*).

M. ALONSO OLEA

EDICIONES DEL MOVIMIENTO: *Aspectos humanos y sociales de la Emigración*. Colección «Nuevo Horizonte». Madrid, 1962; 70 págs.

En este libro se hace un estudio de la emigración y sus problemas sociológicos, sin entrar de lleno en su problemática jurídica.

En la introducción se nos plantea la resonancia alcanzada por la emigración, como problema que interesa al jurista, al economista y al sociólogo, afirmando que la emigración como hecho social está ligado a la libertad del individuo y que, por tanto, las medidas tomadas por el Estado, con relación a esta materia, tienen que estar dirigidas a conseguir encauzarla, pudiéndose sólo justificar las medidas restrictivas en aquellos casos en que los intereses individuales tienen que supeditarse a los de la comunidad. Recordando la diferencia entre la valoración de las normas restrictivas de los países de emigración e inmigración, ya que estos últimos se prestan a unas mayores posibilidades restrictivas, por el carácter de la acción nacional protectora de aquellos países que reciben las corrientes humanas.

A la vez que estudia distintas facetas, desde la económica-laboral importantísima, de vinculación entre los pueblos. Ya que sólo a través de esta evolución del hecho migratorio se puede explicar el acrecentamiento de «lo español» en

América. Pues en estos dos últimos siglos, Hispanoamérica ha recibido (con una continuidad difícil de explicar por una simple motivación económica) casi 20 millones de españoles que se han asentado en su suelo.

Contribuyendo a reafirmar el punto de vista del autor, de que la emigración española a nuestros países hermanos de Ultramar, «representa el mentís más rotundo, de que la emigración constituye la salida triste a unos excedentes de población que no pueden ser sustentados en la propia Patria». Pues las provincias que en mayor grado han contribuido a la emigración no han sido las más pobres, sino aquellas que mantenían una mayor relación con América, tal es el caso de Asturias y «Barcelona», que desde hace años son de las más desarrolladas económicamente. Pero reconociendo que la emigración hacia Hispanoamérica ha supuesto un paliativo a los excedentes de nuestra mano de obra agraria y una valiosísima aportación para la demografía de aquellas naciones que aún en 1962 siguen siendo «tierras sin hombres».

Pero aquellos países, incorporados a las nuevas formas de desarrollo económico mundial, intentan conseguir que los hombres que emigran no sean simples peones, sino trabajadores con una suficiente formación profesional, que puedan unirse al ritmo creciente de la expansión agraria.

Estudia la nueva dirección de la emigración española a Europa, emigración que en su aspecto estacional se venía registrando desde hace algunos años, salvo estos emigrantes estacionales a Francia, ya tradicional, la mayoría de nuestra corriente migratoria a Europa, está constituida por trabajadores en mayor o menor grado de especialización, por haberse producido su mayor zuga en los tiempos de nuestro «plan de estabilización».

Siendo el cauce legal de la emigración el que se cuida de preparar técnicamente a los que buscan trabajos en otras naciones, procurando artículos, en su nuevo ambiente y al final lo tutela y en su caso, le repatria.

Físicamente el libro se divide en 14 apartados, que pudiéramos dividir en cinco primeros generales e introductorios, más otros cinco en que se estudian los órganos que entienden en materia de emigración, los cuatro restantes se dedican al régimen asistencial y a unas «consideraciones actuales» que es el colofón de la obra.

Estamos de acuerdo en que las formas actuales de la emigración asistida pueden hacer cambiar la fisonomía de la emigración. Para nosotros ya se están cambiando, pues está desapareciendo la estampa de ese emigrante desasistido, pero de lo que sí estamos convencidos es de que la asistencia al emigrante español puede llevarse más lejos con el desarrollo de la ley de 2 de mayo de 1962.

A la vez pensamos que las operaciones de emigración colectiva bien asis-

tidas terminarán en un plazo muy próximo con la emigración clandestina, cuando el emigrante reciba todas las mejoras en su marcha guiado por el Instituto Español de Emigración.

Nos parece el libro un buen documento de la problemática sociológica de la emigración, aunque pensamos que estaría mucho más completo con un estudio, aunque fuese somero, de la vía problemática jurídica de esta figura.

JOSÉ SERRANO CARVAJAL

GRODIN, Joseph R.: *Union Government and the Law. British and American Experiences*. Los Angeles, Institute of Industrial Relations, University of California, 1961; 209 págs.

El tema central planteado por el presente libro es el de la intervención judicial en los asuntos internos del sindicato; por supuesto, se trata siempre de una intervención rogada, a instancia de parte; con lo que el tema no es tanto este como el de si un tribunal, aun teniendo ante sí una demanda presentada contra el sindicato o contra los elementos directivos del mismo por un afiliado al propio sindicato, puede o no entrar a conocer de la misma.

La cuestión se plantea en los ordenamientos anglosajones con gran agudeza por el peso de dos viejas doctrinas de *Common-law*; la primera de ellas es la de que una asociación no «incorporada» carece de personalidad jurídica y, por consiguiente, no puede demandar ni ser demandada en juicio; la segunda, la de que una asociación voluntaria reposa sobre las decisiones asimismo voluntariamente adoptadas y acatadas por sus miembros, sin que los disidentes tengan acción frente a ellas, puesto que voluntariamente pueden abandonar la asociación cuyas decisiones no compartan.

Y lo que el libro refleja es la progresiva erosión de estas dos doctrinas en cuanto aplicadas a los sindicatos que, técnicamente suelen ser, a vez, asociaciones voluntarias y asociaciones no «incorporadas», esto es, no formalmente constituídas como personas jurídicas; erosión en la que han participado de un lado las normas directamente emanadas del poder legislativo y, de otro, la evolución de las doctrinas jurisprudenciales.

Pretender recoger en esta reseña cómo se ha operado y como se ha justificado la intervención de los tribunales en los asuntos internos del sindicato, pese a la tradición contraria, equivaldría a reproducir el contenido del libro; se puede indicar brevemente:

En primer lugar, la propia jurisprudencia sobre las asociaciones volunta-

rias o *clubs* en general ha ido modificándose; los tribunales han ido admitiendo acciones cuando estaba en juego un derecho de propiedad (en el caso de los sindicatos el derecho de los sindicatos a parte de los fondos acumulados por el sindicato en caso de disolución) y después, mucho más ampliamente, basándose en la existencia de un contrato entre el sindicato —o asociación voluntaria— y sus miembros, o entre todos estos como colectividad, reflejado en los estatutos sociales, que permitía accionar en caso de que tal contrato hubiera sido violado. Últimamente, y con mucha más amplitud (sobre todo en el caso de que el sindicato, a través de los pactos de seguridad sindical contenidos en los convenios colectivos, ostenta prácticamente la facultad de admitir o negar el acceso al trabajo) sentando claramente la doctrina de que el sindicato «ocupa una posición *cuasi-pública* en la que presta un servicio de naturaleza pública, lo que le impone las correspondientes obligaciones», entre ellas la del sometimiento a Derecho de sus decisiones. Esta última doctrina es tanto más importante cuanto que a través de ella los Tribunales no sólo intervienen para imponer el cumplimiento de las reglas contenidas en las constituciones o estatutos de los sindicatos, sino para negar la validez de aquéllos si contienen normas claramente contrarias a las disposiciones legales o a principios generales del Derecho; por ejemplo (citando casos ya decididos por la jurisprudencia), si prevén casos de expulsión de sindicatos del sindicato sin causa razonable o sin conceder al sindicado la oportunidad de ser oído y de defenderse de los cargos que contra él se hayan formulado como base de la expulsión; si la expulsión o sanción —o incluso la negativa de admisión, y este último punto es de extraordinaria importancia— se basa en motivos discriminatorios contrarios a la política general del país, como lo son los que tienen por fundamento la raza, el color o la religión.

Desde el punto de vista legislativo, en cuanto a los Estados Unidos, se citan las normas muy fuertemente intervencionistas de la *Labor and Management Reporting and Disclosure Act* de 1959; y los preceptos, no tan enérgicos, pero operantes desde hace mucho tiempo, contenidos en la *Trade Union Act* de 1871, respecto de la Gran Bretaña, cuya Sección IV ha sido muy restrictivamente interpretada por los Tribunales.

Las cuestiones objeto de análisis, como las más frecuentes en las que los Tribunales, y las leyes, se han creído en el caso de intervenir, son las siguientes:

1. Las sanciones impuestas por el sindicato a sus afiliados; señaladamente, la sanción de expulsión, y señaladísimo, la san-

ción de expulsión cuando sus efectos prácticos son la pérdida del empleo u ocupación del expulsado.

2. La administración por el sindicato de sus propios fondos, en la inmensa mayoría de los casos procedentes de las cotizaciones de los sindicatos; para evitar su inversión en finalidades contrarias a, o no previstas por, los estatutos del sindicato, o su despilfarro o apropiación indebida por los directivos sindicales.

3. El cumplimiento de las normas internas del sindicato respecto a votaciones, procedimiento de elección de oficiales, etc.

Naturalmente, lo que hay en el fondo de esta evolución es, en primer lugar, el reconocimiento de que el carácter voluntario del sindicato es más que dudoso, y de que, en cualquier caso, no es ni más ni menos voluntario que la pertenencia a una sociedad anónima como accionista. Que los requisitos para el reconocimiento de la personalidad jurídica a los entes colectivos están grandemente debilitados, desde el momento que aquélla se adquiere, por actos voluntarios de sometimiento a una norma general, y no por un acto concreto y singular de soberanía (*Ley formal* o *Royal Charter*), con lo que, a la postre, las normas, aun sin ceder en el principio de que los sindicatos son asociaciones voluntarias «no incorporadas», operan de hecho con ellos como si fueran personas jurídicas a todos los efectos prácticos, incluido el muy importante de tipo procesal de que pueden demandar y ser demandados.

El libro, por otro lado, estudia con detalle las diferencias — muy profundas— que en bastantes aspectos separan los regímenes de Gran Bretaña y los Estados Unidos; por ejemplo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo claramente prestan base para acciones judiciales en los Estados Unidos (cuando menos, a nivel federal, tras la ley Taft-Hartley); el caso es el contrario en la Gran Bretaña, donde ni siquiera se ha intentado en ninguna ocasión ejecutar el contenido de un pacto a través de una decisión judicial. Las leyes norteamericanas permiten ampliamente la responsabilidad extracontractual, en *tort*, de los sindicatos por actos de sus afiliados o directivos; la solución británica es justa y terminantemente la contraria (el sindicado no puede ser demandado en una acción *in tort*, a tenor de la Sección 4 de la *Trade Disputes Act* de 1906).

La presente nota no hace sino tocar ligera y brevemente alguno de los puntos de este extraordinario estudio, quizá el mejor, el más completo y más jurídico de los últimamente publicados sobre la problemática sindical interna.

M. ALONSO OJEA

OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO: *The Trade Union Situation in the United States* (Informe de una misión de la Oficina Internacional de Trabajo). Ginebra, 1960; VI-148 págs.

En su 138 reunión (Ginebra, marzo de 1958), el Consejo de Administración de la Organización Internacional de Trabajo aprobó una resolución en el sentido de realizar investigaciones sobre el terreno y preparar los correspondientes informes sobre la libertad de asociación sindical en los Estados miembros. El presente libro es el informe de la misión enviada a los Estados Unidos por la Oficina en cumplimiento de la resolución citada.

Los capítulos relativos al medio social en que históricamente se ha desarrollado el sindicalismo norteamericano, a la historia del propio sindicalismo y a la regulación jurídica de éste no tiene especial interés, aunque son un buen resumen —extraordinariamente breve, por otro lado— de los respectivos temas.

Las secciones más importantes del libro son aquellas que tratan de reflejar el panorama actual de los sindicatos y sus perspectivas inmediatas; la situación que se nos describe no difiere grandemente de que la que es posible adquirir sin grandes dificultades acudiendo a otras fuentes; la unanimidad, por lo tanto, parece ser completa respecto a puntos como los siguientes, trayendo a colación los más característicos.

1. Los sindicatos han perdido últimamente gran parte de la popularidad de que habían venido disfrutando, cuando menos desde la Gran Depresión. Las investigaciones sobre la corrupción sindical han causado profundos estragos, aunque cualquier estudio sobre las mismas coincide en que son mucho más la excepción que la regla general y en que sólo han afectado a un número mínimo de sindicatos.

2. Es evidente y notorio un endurecimiento de la actitud empresarial de los empresarios frente a los sindicatos; que alcanzan tanto a los muy amplios sectores que tradicionalmente —y, en muchos casos, con éxito— han resistido todo intento de sindicación, como a aquellos otros en que la presencia del sindicato se admite ya como un elemento normal en el esquema de relaciones industriales. El endurecimiento se aprecia tanto en la resistencia última a las demandas de subidas de salarios, como en el planteamiento por los empresarios en las negociaciones colectivas del tema de las «prerrogativas empresariales» en cuanto a la introducción de cambios tecnológicos y a la organización del trabajo. Es dudoso, en cambio, que este endurecimiento sea una operación premeditada, recta y derechamente encaminada hacia el objetivo

de la destrucción del sindicato; la opinión más objetiva sostiene, simplemente, que lo que existe debajo de estas actitudes son muy duros hechos económicos, señaladamente el de la necesidad de modernizar las instalaciones por medio de nuevas automatizaciones, con los consiguientes ahorros, o desplazamientos de mano de obra, y el de la conciencia cada vez más clara del hecho de que los productos de los Estados Unidos van cediendo peligrosamente terreno en la competencia (hasta que punto este último razonamiento es válido es también dudoso; pues según parece son precisamente las ramas industriales norteamericanas que pagan salarios más altos las que se hallan en mejor situación competitiva, a consecuencia del juego de otros factores económicos). En cualquier caso, y cuando menos a efectos de su presentación ante el público, la organización sindical mantiene la tesis (en palabras de G. Meany, Presidente del A. F. L. - C. I. O., que el libro cita) de que «todos estos fenómenos —ios que reflejan la actitud empresarial actual— han sido cuidadosamente planeados, deliberadamente organizados y ampliamente financiados por las grandes empresas» para acabar con la existencia de los sindicatos independientes.

Incidentalmente, y en varias de sus partes, el informe se refiere a varios de los puntos más sensibles del sindicalismo norteamericano; dejando a un lado el de la extensión de la corrupción, ya apuntado más arriba, y el de la apatía de los miembros, responsable en parte de la falta de democracia real interna de los sindicatos se nos llama la atención sobre:

a) El fracaso de los sindicatos en sus intentos de iniciar la sindicación entre los trabajadores intelectuales; por las razones que fueren, y son muchas las que se pueden alegar, el fracaso de la sindicación de los trabajadores *de cuello blanco* ha sido casi absoluto; entre las razones cuenta, es claro, y como una de las más importantes, la extraordinaria resistencia que los empresarios ofrecen a la sindicación de este personal. El fracaso es tanto más importante cuanto que las transformaciones tecnológicas están produciendo un considerable aumento así de número —absoluto y proporcional— como de la importancia de este tipo de trabajadores.

b) «El lamentable estado del sindicalismo entre los trabajadores agrícolas», reflejado en el hecho de que siendo su número aproximadamente de 2.000.000, la A. F. L. - C. I. O. *Agricultural Workers' Union* cuenta tan sólo con 5.000 sindicados, y no ha sido capaz de concertar hasta la fecha ni un solo convenio colectivo. Como es sabido, el trabajo agrícola está excluido de la protección de las grandes medidas federales sobre sindicatos; a esto hay que añadir la existencia de normas de los Estados federados, y de ordenanzas municipales, promulgadas precisamente para dificultar e impedir su sindicación. Todo ello sobre un panorama cuyos rasgos más característicos son, del

lado de los empresarios, una resistencia encarnizada a la sindicación y, del lado de los trabajadores, un predominio de los trabajadores migrantes y de temporada (aproximadamente 500.000 de los 2.000.000 citados son mejicanos, que trabajan en los Estados Unidos según acuerdos internacionales entre éstos y Méjico).

Se puede llegar, en resumen, a la conclusión de que el informe refleja con claridad y concisión la situación sindical en los Estados Unidos, con lo que cumple la función prevista para el mismo; al tiempo que su lectura es una aceptable introducción al tema, enormemente complejo, del sindicalismo norteamericano.

M. ALONSO OLEA

RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel: *La relación colectiva de trabajo a través de sus manifestaciones*. Murcia, 1961; 86 págs.

Estamos en presencia de un estudio, breve pero sustancioso, dedicado al Derecho colectivo del trabajo. Su autor, catedrático del Derecho del Trabajo en la Universidad de Murcia, nos ofrece en su monografía un esquema de lo que será una obra más amplia sobre el tema, actualmente en preparación. Por las ideas expuestas, firmes y sugestivas, el juicio de conjunto es que la monografía que comentamos constituye una lograda aportación doctrinal al Derecho colectivo del trabajo, tan necesitado en nuestro país de una consideración sistemática.

Hay que advertir que el profesor Rodríguez-Piñero evita de un modo consciente la utilización del Derecho positivo, en lo referente a las citas, aunque ello no impide, como es lógico, la útil aplicación de sus ideas a nuestro Ordenamiento. No se advierte, sin embargo, dogmatismo en su estudio, ya que, por el contrario, se nota, como trasfondo, el profundo conocimiento que de nuestra legislación y de la comparada posee el autor, logrando en feliz abstracción establecer los principios claves de la relación colectiva de trabajo.

En las primeras páginas Rodríguez-Piñero se hace eco de la interesante transformación del carácter del Derecho del Trabajo, que marcado en un principio por un notable individualismo ha recibido un impacto de colectivización de modo que ya no se considera al trabajador aislado, sino formando parte de una comunidad de trabajo — la Empresa — y una profesión — Sindicato—. Explica brevemente las causas del fenómeno: Sindicato, convenios colectivos, conflictos colectivos de trabajo y cambio de la estructura de la

Empresa, pronunciándose por la inclusión del Derecho colectivo en un Derecho general del trabajo, en el que también entra el Derecho individual.

Tras estas consideraciones, el autor analiza en un primer y fundamental apartado los caracteres de la relación colectiva de trabajo. Para ello, utilizando un amplio criterio, parte de «la existencia de una formación social caracterizada por una comunidad de intereses, que constituye el interés colectivo, formación que se traduce jurídicamente en la categoría profesional» (pág. 11). De un modo escalonado y desechando las consideraciones sociológicas o económicas va estudiando los elementos esenciales que configuran la relación colectiva. Así, partiendo del interés colectivo, como interés de un grupo *utí universi*, lo cual lleva a la categoría profesional, se pasa al estudio del aspecto dinámico de la relación y concretamente de la representación profesional y las partes de la relación colectiva, que pueden actuar con relevancia ante el Derecho en virtud de la autonomía que se les reconoce. El contenido de estas páginas es denso y sugestivo, pues el autor con pocas palabras sabe, de modo certero, resaltar los aspectos singulares de estos conceptos jurídicos, de evidente trascendencia, por su novedad, en el Derecho en general y en el de Trabajo en particular.

A continuación, el profesor Rodríguez-Piñero estudia las manifestaciones de la relación colectiva de trabajo. En primer lugar el Sindicato (capítulo III). Analiza el concepto incluyendo en el mismo no sólo la defensa de los intereses profesionales, sino también la representación de los mismos, por cauces jurídicos. Entiende el autor, con acierto, que tales intereses han de entenderse de un modo amplio de manera que abarquen aquellos que refiriéndose a los trabajadores, para mejorar su condición, sobrepasen a los que se refieren estrictamente a la relación individual de trabajo.

Examinando su naturaleza jurídica concluye, frente a otras posiciones, el carácter público de los entes sindicales, por las funciones que actualmente desempeñan; cuida, sin embargo, de afirmar, con sano criterio, la independencia del Sindicato frente al Estado, aunque éste pueda tener un cierto control sobre el mismo en defensa del interés general de la nación.

En el capítulo IV aborda el autor el estudio de la relación colectiva en el seno de la Empresa. Ha sido ésta la que ha sufrido una transformación más profunda en la evolución del Derecho del Trabajo, dando lugar a lo que se ha llamado «institucionalización de la Empresa». El análisis que Rodríguez-Piñero hace sobre el asunto es original y constructivo. Hace resaltar el matiz colaboracionista de la relación colectiva de trabajo en el seno de la Empresa, a diferencia del dialéctico que posee el Sindicato. Entiende, en contra de otras opiniones, que la comunidad de personal en la Empresa constituye una cate-

goría profesional cuyos intereses se actúan por la representación profesional correspondiente, analizando a su vez las distintas formas que ésta puede adoptar. El capítulo termina con el estudio de las funciones de las comisiones de Empresa.

El enfoque que da el autor a la relación colectiva en la Empresa me parece un muy logrado intento de sistematizar las complejas relaciones que en el seno de la misma se dan.

En lo referente al Convenio colectivo, como manifestación típica de la relación colectiva de trabajo, el autor no se extiende mucho ya que en otros importantes estudios se ha ocupado ampliamente del tema. A pesar de ello sintetiza todo lo referente al concepto y desarrollo de esta fuente normativa, suficiente para su propósito.

Termina su monografía con dos capítulos referentes a los actos colectivos unilaterales y a los conflictos colectivos de trabajo, respectivamente.

En el primero de ellos da una clara definición de los actos colectivos que unilateralmente tutelan el interés colectivo, separando su estudio, con acierto, del de los conflictos colectivos.

Analiza por separado aquellos actos colectivos que no producen una cesación en el trabajo (principalmente el *boycot*) y los que la producen: huelga y cierre patronal, a los que da un adecuado tratamiento jurídico, examinando sus efectos en el contrato de trabajo.

En último término analiza los conflictos colectivos, que los aísla y define con precisión, por ser una materia en la cual no existen posturas muy claras. Se trata, según el autor, de conflictos de intereses colectivos actuando por las partes de la relación colectiva de trabajo. Examina las partes y el objeto diversificando en este último los conflictos de reglamentación y los conflictos de aplicación, rechazando la terminología corriente aplicable a ambos de conflictos económicos y conflictos jurídicos.

Respecto a la solución de los mismos hace un breve análisis de la auto-composición y heterocomposición.

Una monografía concisa, clara y con solidez doctrinal que nos hace esperar con interés el futuro Derecho colectivo del Trabajo, anunciado por el profesor Rodríguez-Piñero, del que esta obra comentada constituye su mejor aval.

JUAN A. SAGARDOY BENGOCHEA

GIROD, Roger: *Etudes sociologiques sur les couches salariées*. Investigaciones de sociología del trabajo, publicadas bajo la dirección de Pierre Naville. Librería Marcel Rivière y Compañía. París, 1961; 248 págs.

Entre los estudios que se refieren a las diversas categorías de asalariados se pueden distinguir dos tipos principales de trabajos: 1.º Los que tienen por objeto la «burocracia», es decir, las nuevas clases dirigentes; y 2.º Aquellos que tienen por objeto lo que a menudo se llama «las nuevas clases medias», entendiendo por ellas, ante todo, los trabajadores que se sitúan entre los burócratas y los grupos más desfavorecidos de las clases proletarias. A este segundo género de estudios pertenece la presente obra del profesor Girod, de la Universidad de Ginebra.

La primera parte del libro está consagrada al examen de la evolución de las ideas relativas a las diferencias entre obreros y empleados. Suelen coincidir en admitir la existencia de un estilo de vida típicamente obrero. Caracterizado por la influencia de un trabajo regido por las leyes de la materia y de la mecánica, contrarias al desarrollo de las potencias mentales del individuo.

Un concepto más singular de la clase trabajadora tienen Proudhon y los marxistas. Parten de la visión de la injusticia de la sociedad capitalista, que divide a la población en dos grandes estratos: los explotadores y los explotados. Pero en el seno de estos últimos se forman grupos que toman conciencia de su situación y se lanzan a una acción revolucionaria, que, sin duda, acabará por triunfar. Los autores marxistas —el propio Marx y Lenin— difieren fundamentalmente de las anteriores fuerzas revolucionarias, en su apreciación de la necesidad de la presencia, en cabeza del movimiento proletario, de intelectuales, surgidos de la burguesía, pues en otro caso una rebeldía puramente obrera quedaría reducida a un mero sindicalismo, a un reformismo rastrero... En cuanto a los empleados, su pensamiento es ambiguo.

Son, pues, los criterios ideológicos los que han influido para esta distinción de clases sociales. Y esto, que satisfacía plenamente a las generaciones anteriores, no responde hoy a las exigencias empíricas de la ciencia moderna.

En la segunda parte del libro se recogen algunas notas estadísticas sobre las clases sociales, comentadas según el grado de desarrollo económico. A estos efectos, los países se clasifican: con predominio del sector primario, países semiprimarios y de fuerte predominio secundario y terciario. Es preciso notar que en los países más desarrollados, constituyen la gran masa los obreros y empleados y cuentan entre sus filas a los elementos menos favore-

cidos de la población a la inversa de que ocurre con los países menos desarrollados. En éstos, los obreros y los empleados no forman más que una minoría en el seno de las masas populares, y generalmente tienen un nivel de vida menos bajo que el de las clases agrarias, una instrucción más en contacto con el aparato del poder político, más o menos monopolizado por las ciudades.

A continuación se intenta confrontar aquella distinción clásica de trabajadores y empleados, según la naturaleza manual o no del trabajo, con la realidad de los hechos. Y en la parte tercera se demuestra que el análisis del contenido de las tareas del obrero, del objeto de su trabajo, de sus funciones, en particular las jerárquicas, no parecen apenas venir en apoyo de las diferencias generales que se acostumbra establecer entre ellas, desde el punto de vista de la naturaleza del trabajo. El espectáculo de la realidad, lejos de sugerir una división de los trabajadores no dirigentes en dos especies, indica la idea de una organización extremadamente compleja del trabajo.

Hay, sin embargo, dos tipos de medios de trabajo -- talleres y oficinas-- que están separados espacialmente y que son diferentes en distribución material, desde luego. Por otra parte, cada uno de ellos constituye una suerte de subcivilización particular: de tipo más popular, por un lado; de tipo más burgués, por el otro. Todos los trabajadores, considerados como manuales, o casi todos, operan bajo la influencia de la primera de estas subcivilizaciones. La inversa es verdadera para los empleados y otros asalariados no manuales. Los contactos son raros entre los dos universos, dentro del trabajo, en particular, por el hecho de la separación espacial antes indicada. Cuando tales contactos se producen, a pesar de todo, en circunstancias más o menos especiales, se observa que los unos o los otros se inquietan ante la mezcla, a consecuencia de una discordancia molesta de la regulación general de sus modales.

Desde el punto de vista de la forma de salario, la distinción entre obreros y empleados era importante en otro tiempo, puesto que la remuneración por piezas u horas era propia de los trabajadores, los menos protegidos contra las fluctuaciones del empleo, los más expuestos al paro y a los despidos imprevistos... Pero tiene menos importancia en nuestros días, en que la organización y el rendimiento del empleo ha sido muy mejorado del lado de los obreros. Aún más: una fracción considerable de los obreros están retribuidos al mes, como los empleados, en el cuadro de la economía moderna. Se puede decir que casi lo mismo en cuanto al tiempo del trabajo. En lo concerniente al importe de los salarios, las dos categorías están muy mezcladas, y parece que ocurría lo mismo antaño.

En cuanto a intentar diferenciarlas por sus zonas de residencia, las conclusiones de la cuarta parte son: que la variedad de los sectores ecológicos no permiten apenas reducirlos a dos tipos-sector —burgués y proletario, por ejemplo— y que hay obreros y empleados no asalariados en casi todos en proporciones muy variables, pero a pesar de todo no radicalmente diferentes.

De todo ello se deduce la necesidad de teorías mejor adaptadas a la complejidad de los hechos. Nociones como empleado u obrero, clase obrera o clase empleada, que nos propone la tipología social clásica, no corresponden a las exigencias de la realidad. Ellas hacen alusión a una sociedad que estaría dividida en una pluralidad de colectividades —clases o estratos sociales—, en que cada uno ocuparía una situación específica sobre los tres planos en que se puede simplificar la fenomenología social, a saber: el estilo de vida (nivel material de existencia, actitudes...), la división del trabajo (ocupación y relaciones con los medios de producción) y del reparto del Poder (gobernantes y gobernados, izquierda y derecha). En esta perspectiva, cada individuo debe normalmente tener los caracteres económicos, sociales y políticos que son comunes a todos sus congéneres sociales. En presencia de hechos que contradicen estas perspectivas se habla de anomalía de fenómenos de transición, etc., y se plantea el falso problema de saber por qué estas circunstancias han podido aparecer, cuándo y en qué condiciones tendrán fin y cuáles serán las consecuencias de este advenimiento de una situación conforme a los cánones habituales.

Es preciso, pues, elaborar otros sistemas de investigación, admitiendo, por hipótesis de trabajo, que se puede representar la dinámica de una sociedad cualquiera como compuesta de una infinidad de procesos colectivos de acción entremezclados, y que uno de los mejores medios de ver en esta mezcla compleja consiste en considerar toda situación social —una vez determinada la parte de condicionamientos puramente materiales y biológicos que proceden de la geografía humana, en cuanto ciencia natural— como el resultado de un trabajo colectivo, como una obra social. La explicación de los fenómenos sociales se confunde entonces con la descripción de las operaciones que forman las secuencias de este trabajo.

Pues, como dice el profesor Girod en su prefacio: «Si el estudio científico de las clases asalariadas nos interesa es porque, evidentemente, es útil para el reforzamiento de la acción de las masas para mejorar su suerte, en tanto que ella contribuye a precisar los datos de los problemas, para resolver fuera de todo dogma, de todo mito, la naturaleza y orientación verdadera de las fuerzas en juego.»

PEDRO JOSÉ ZABALA

SUPPES, Giuseppe: *La struttura del rapporto di lavoro*. Cedam. Padova, 1957.
145 págs.

Tema fundamental de esta obra es la estructura unitaria de las diversas posiciones jurídicas del trabajador. Partiendo de la insuficiencia, tanto de la tesis tradicional al respecto (que funda dicha unidad en el común nacimiento de todos los derechos y deberes de las partes de un mismo contrato), como de los posteriores intentos de encontrar cauce a dicha unificación, bien directamente a través de la figura de la institución (a su juicio, inútil, pues nunca, a este propósito, se podría concluir el carácter institucional de cada relación, bien indirectamente en la misma, bajo la idea de que un típico deber nacido del ingreso en la comunidad (el deber de fidelidad: *Treupflicht*) resumiría toda la posición del trabajador (del cual serían desarrollo las distintas obligaciones y deberes concretos), cree que el único camino viable es examinar cada una de las posiciones jurídicas del trabajador, para ver si cabe su unificación y cómo se produce. A este respecto, en la parte introductora adelanta la idea (página 22) de que la «unidad de la relación de trabajo no se alcanza reagrupando el conjunto de posiciones de cada una de las partes, sino reconociendo el carácter unitario de la relación en su conjunto, considerada no como correlación entre las distintas posiciones, sino como algo distinto de todas las diversas posiciones y de su suma».

De todos modos, la correspondiente construcción queda para el segundo volumen de su estudio. En el ahora publicado examina, exclusivamente, la estructura de una de dichas posiciones, sin duda capital: la obligación de trabajo.

Ante todo, se ocupa de su encuadre entre las diversas posiciones jurídicas tipo. Tras un detallado examen, con base en las más modernas construcciones de teoría general, afirma que tal posición entra en la figura técnica de las obligaciones; concretamente, es una obligación de hacer, especificada por ser una obligación de conducta (no de dar).

Mayor interés reviste el segundo capítulo, dedicado al origen de la obligación de trabajo. Para dilucidar esta cuestión, parte de que no es lo mismo determinar la fuente de la obligación de trabajo; no hay, afirma, una sola obligación creada al estipular el contrato, «sino una serie de obligaciones de trabajo que nacen en el momento en el cual las concretas disposiciones (*disposizioni*) para la ejecución del trabajo son impartidas por el dador» (pág. 87).

Estima probar este punto, de modo evidente, en razón de la imposibilidad de dar por constituida la obligación de trabajo antes de la exigibilidad de su

cumplimiento. Otra solución llevaría a considerar la orden del dador como término o condición de exigibilidad de la obligación cosa ciertamente rechazable (el recurso a la figura de la *condicio iuris* no resuelve tampoco el problema, por su misma indeterminación). No queda, por tanto, a juicio de Suppiej, otra vía que reconocer como tal obligación se constituye en el momento de dictar su disposición el dador de trabajo y que, consiguientemente, hay una pluralidad de obligaciones de trabajo: «La pluralidad de momentos constitutivos exige una pluralidad de obligaciones, porque no es lógicamente concebible una sola obligación, que se constituya varias veces en momentos diversos» (op. cit., pág. 105).

Así las cosas, el contrato de trabajo sólo sería la fuente de las distintas obligaciones de trabajo, si las *disposiciones* para la ejecución del contrato formaran parte del «supuesto de hecho» del mismo. Ello no es, sin embargo, pensable: equivaldría a considerarlas como requisitos de validez, lo cual, en absoluto concuerda con la normativa legal y lleva a la absurda figura de un contrato nunca válidamente constituido (hasta que se dictara la última disposición, cuando iba a extinguirse).

De todo lo dicho, obtiene la conclusión de que la fuente de la obligación de trabajo es un *supuesto de hecho complejo*: «El concurso del contrato de trabajo con un elemento a él extrínseco: las concretas disposiciones para la ejecución del trabajo» (op. cit., pág. 117).

Busca, finalmente, reafirmar la exactitud de su postura, aplicándola a la hipótesis de prestación de hecho. A su juicio, en tal caso no hay obligación; otra opinión importaría una clara incongruencia: la constitución de la misma sólo se produciría *a posteriori*, si fué cumplida. No existe, pues, en el contrato nulo, una verdadera obligación, sino un fenómeno análogo al cumplimiento de obligaciones naturales. El nacimiento de una auténtica obligación de trabajo supone, siempre, el concurso del contrato con una disposición de ejercicio del dador de trabajo.

RAMÓN GARCÍA DE HARO

SUSSEIKIND, Arnaldo; MARANHAO, Délio, y SEGADAS VIANNA, José de: *Instituições de Direito do Trabalho*, 2.^a edición. Livraria Freitas Bastos, S. A. Rio de Janeiro, 1961, vol. I, 712 págs.; vol. II, 796 págs.

En enero de 1942, el Ministro de Trabajo, Industria y Comercio del Brasil designó una Comisión para estructurar la consolidación de las leyes del trabajo. Formaban parte de la misma, entre otros, Arnaldo Lopes Susseikind.

José de Segadas Vianna y Doryal de Lacerda, que hubieron de revisar unas dos mil sugerencias al proyecto antes de entregar su informe, en marzo de 1943. Pocos meses después, los citados estudiosos publicaban una obra fundamental para el Derecho laboral de su país (*Direito Brasileiro do Trabalho*, primera edición, dos volúmenes, Río de Janeiro, 1943), donde se unían la sistematización propia de científico con la experiencia del legislador. Casi veinte años más tarde (siguiendo el movimiento mundial de revisión: Borsi-Pergolesi, Cabanellas, Caldera, etc.), los dos primeros autores --conjuntamente con Délio Maranhão-- nos ofrecen la segunda edición de su obra, con el nuevo título --más genérico-- de *Instituciones de Derecho del Trabajo*.

El primer volumen consta de diecisiete capítulos, que se agrupan en tres partes: «Introducción al Derecho del Trabajo» (capítulos I al VII), «Aplicación del Derecho del Trabajo» (VIII al X) y «Contrato individual de trabajo» (XI al XVII).

I. Segadas Vianna revisa los antecedentes históricos de la disciplina: el trabajo de los esclavos, los siervos y los miembros de las Corporaciones. Dos revoluciones: una, político-jurídica (la francesa), y otra técnico-económica (la industrial) hacen surgir el «problema social». El sistema liberal propiciador de la igualdad jurídica y la desigualdad económica decae para dar inicio a una nueva Era social. El Estado asume el papel de equilibrador e intervencionista; los trabajadores entran en acción, reclamando derechos, que son reconocidos por la Iglesia, y así, aparece el Derecho del Trabajo, que pronto adquiere universalidad a través de la O. I. T. El capítulo termina con una síntesis cronológica de la evolución de la cuestión social.

II. La legislación laboral puede ser creada por dos fuerzas: una, ascendente, desarrollada por las masas que exigen justicia (Francia, Inglaterra, México), y otra, descendente, propiciada por los intelectuales y gobernantes, cuando: a) No hay lucha social. b) Faltan las asociaciones profesionales; y c) No existen actividades económicas que requieran masas proletarias; este es el caso del Brasil, en el Imperio e inicio de la República. Las principales manifestaciones legislativas son: el primer proyecto de Código del Trabajo, la creación del Ministerio de Trabajo y la Justicia del Trabajo y la Consolidación de las Leyes de Trabajo. Las Constituciones de 1824, 1891, 1934 y 1946 son estudiadas por el autor, que comenta ampliamente la última.

III. Las doctrinas filosóficas, religiosas, sociales y económicas han influido en la valorización del trabajo humano: los pensadores griegos, hebreos y cristianos, el individualismo y el liberalismo, el socialismo utópico y el científico, el socialismo de Estado y la doctrina social católica. La definición de Derecho del Trabajo del tratadista español Hernánz Márquez es la que mejor corres-

ponde a los objetivos y el campo de acción del Derecho del Trabajo en el Brasil. La gran meta de la disciplina es resolver el problema social.

IV. Sussekind enumera los diversos términos propuestos para intitular la materia: Legislación y Derecho (se decide por este último), Industrial, Obrero, Corporativo, Social y del Trabajo. Escoge Derecho del Trabajo, denominación consagrada por la doctrina, la O. I. T. y la legislación positiva, pero advierte que es excesiva (porque no comprende varias formas de prestación de servicios que caen dentro de la voz trabajo) y restringida (ya que varios de sus capítulos no se refieren propiamente al trabajo o al trabajador). Concluye, con Durand-Jaussaud, afirmando que si la expresión es amplia en el lenguaje corriente, no lo es todavía en el lenguaje jurídico.

V. Partiendo de la clasificación del Derecho por Ulpiano, y refiriéndose a las teorías de Savigny, Thom, Radbruch y otros autores, arriba a la tesis de Gurvitch, que concibe al Derecho social como un *tertium genus*, y termina con la concepción unitaria kelseniana. Aborda, seguidamente, el problema de la naturaleza jurídica de la disciplina, a cuyo efecto analiza si es Derecho público, privado, social o mixto, para ratificar su anterior opinión de que se trata de un Derecho unitario, con reglas de Derecho público y privado, como bien se demuestra con la clasificación de las normas del Derecho brasileño del Trabajo.

VI. El Derecho del Trabajo ejerce una innegable influencia en la socialización del Derecho. Las relaciones de la disciplina deben enfocarse en función de su interdependencia con las otras ciencias: Sociología, Moral, Medicina, Ingeniería, Estadística, Economía Política, Derecho (constitucional, comercial, penal, procesal, administrativo e internacional). Mención aparte merece la Previsión social, a la que Sussekind considera «disciplina autónoma, con principios doctrinales y reglas jurídicas propias...»; razón por la cual no se incluye en esta obra la materia aseguratoria.

VII. Maranhão adopta la clasificación de las fuentes del Derecho, en materiales y formales. La fuente real o material —según Lyon Caen— es «la presión ejercida por la acción reivindicadora de los trabajadores sobre el Estado capitalista». Las fuentes formales son: la Constitución, la Ley en sentido amplio (que incluye los Tratados internacionales), el Reglamento y otros actos administrativos, la sentencia normativa de la Justicia del Trabajo, la «convención colectiva, la costumbre, la jurisprudencia (aquí hace una interesante consideración del *prejulgado* o facultad atribuida al Tribunal Superior del Trabajo para conocer previamente de cualquier asunto de la competencia de los Tribunales Regionales y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, régimen que considera inconstitucional), la equidad y los principios generales del De-

recho. Finaliza el capítulo con una alusión al orden jerárquico de dichas fuentes.

VIII. Concreta el campo de aplicación del Derecho del Trabajo en: el territorio, el tiempo (irretroactividad relativa de la Ley y aplicación inmediata de la Ley de Protección al trabajo), el espacio y los sujetos. Estos últimos son los que prestan un trabajo subordinado, salvo: los servidores domésticos, los trabajadores agrícolas (hay un Estatuto especial para los azucareros), los funcionarios públicos (de la Unión, los Estados y los Municipios) y los empleados de las antarquías paraestatales.

IX. La interpretación de la Ley oscila entre dos sistemas extremos: el tradicional de la voluntad del legislador y el de Derecho libre. Entre ellos se encuentran los sistemas histórico-evolutivo, teleológico y de libre pesquisa científico. El autor es partidario de un «término medio» que permita el respeto de la Ley y la concesión al juez de una cierta libertad para interpretarla. Niega que haya un método específico y exclusivo de aplicación e interpretación del Derecho del Trabajo (en lo cual coincide con su compatriota Moraes Filho), sino del Derecho en general. Las lagunas de las fuentes laborales pueden cubrirse con la analogía y la interpretación extensiva, aunque con ciertas restricciones.

X. Sussekind dedica el último capítulo de la parte (primera y segunda) general a la irrenunciabilidad y el fraude, de la Ley laboral, en la que prevalecen los preceptos imperativos (prohibitivos e impositivos) sobre los dispositivos. Distingue la renuncia (extinción unilateral), de la transacción o «composición» (bilateral) y de la prescripción o «decadencia» (legal). La inderegabibilidad del Derecho del Trabajo se deriva de su objeto, sujeto protegido, función social y carácter público; de ahí que la renuncia o la transacción derogatoria sólo puedan ser válidas cuando se cumplan ciertos requisitos. Señala varios tipos de renuncia en relación con el contrato de trabajo: anticipada (inadmisible), durante la vigencia del contrato de trabajo (admisible en ciertos supuestos, cuando lo permita la ley) y en el momento o después de la rescisión del contrato de trabajo (aceptable con menos restricciones). El fraude de la Ley Laboral puede ser cometido por acto unilateral del empleador o bilateral del empleador y el trabajador (simulación).

XI al XVII. La tercera parte, referida al contrato de trabajo, es desarrollada entre Sussekind (capítulos XIII, XIV y XVII) y Maranhão (restantes). Al parecer, los tres autores están de acuerdo en la tesis expuesta por el último: a) El contrato de trabajo subordinado o autónomo, da lugar a una relación jurídica de trabajo. b) La relación de empleo se aplica sólo al trabajo subordinado. c) Puede haber relación de trabajo *de facto*, sin contrato de

trabajo. d) Sin contrato de trabajo no puede haber relación de empleo. Otros aspectos que se estudian en esta parte son: concepto, naturaleza jurídica, subordinación y dependencia, nacimiento (requisitos para la validez del contrato de trabajo, vicios de la voluntad, período pre-contractual), nulidad, prueba, obligaciones derivadas del contrato de trabajo, duración y relaciones especiales (contratos de aprendizaje, prueba y equipo). Otros capítulos se ocupan de los sujetos (empleador, Empresa y establecimiento y empleado; aquí trata dos puntos interesantes: los contratos de trabajo entre cónyuges y entre padres e hijos); la remuneración (es el capítulo más extenso de la obra, ciento cincuenta páginas, a través de las cuales se estudia la política, la terminología, el concepto, los elementos integrantes — con un análisis especial de la «participación en los lucros» o ganancias— y las formas salariales; el salario mínimo, el profesional y el igualitario, y la protección del salario); la suspensión e interrupción del contrato de trabajo, la alteración de las condiciones de trabajo (voluntaria, obligatoria, ilícita y del objeto: naturaleza del trabajo, jornada, local y salario); extinción del contrato de trabajo (extinción normal, resciliación, resolución, rescisión, fuerza mayor) y estabilidad del empleo (la doctrina de la inamovilidad tiene su base legal en varios países iberoamericanos; entre ellos, Brasil, Cuba —no está al día la legislación citada— y Méjico; resulta una de las instituciones más típicas y beneficiosa del Derecho del Trabajo brasileño).

El segundo volumen se compone de dieciséis capítulos, agrupados en las siguiente partes: Cuarta, «Normas generales de protección al trabajo» (capítulos XVIII, identificación profesional — un interesante y original estudio sobre la identificación del trabajador—; XIX, jornada de trabajo; XX, descanso semanal y en días de fiesta; XXI, vacaciones anuales remuneradas; XXII, higiene y seguridad en el trabajo). Quinta, «Normas especiales de protección al trabajo» (capítulos XXIII, nacionalización del trabajo —otra de las típicas y discutidas instituciones del Derecho Laboral iberoamericano—; XXIV, trabajo de la mujer; XXV, trabajo del menor; XXVI, duración y condiciones especiales del trabajo). Sexta, «Derecho colectivo del trabajo» (capítulos XXVII, organización sindical; XXVIII, convención colectiva del trabajo; XXIX, derecho de huelga y «lock-out»; es de notar la reducida extensión dedicada a estas dos fundamentales materias, cuya importancia ha dado lugar a las dos ramas más importante del Derecho del Trabajo: el Derecho sindical y el Derecho colectivo del trabajo). Séptima, «Derecho administrativo del trabajo» (capítulo XXX). Octava, «Derecho procesal del trabajo» (capítulos XXXI, organización judicial del trabajo; XXXII, proceso laboral; XXXIII, prescripción y decadencia;

la primera se aplica al derecho de exigir de alguien el cumplimiento de una prestación, y la segunda, al ejercicio de los derechos potestativos, o sea de aquellos que confieren a su titular el poder de influir, con su manifestación de voluntad, sobre la condición jurídica de otros, sin el concurso de la voluntad de éste); y Novena, «Derecho Internacional del Trabajo» (capítulo XXXIV, la O. I. T.).

Se completa la obra con un índice alfabético de materias y otro sistemático-analítico. La bibliografía, en notas de pie, es copiosa, variada y actual; aunque con preferencia —como es lógico— de la doctrina brasileña, no se abandona la española, iberoamericana, francesa, italiana, alemana, etc., como corresponde a una obra de esta naturaleza, dedicada al estudio, la consulta y la investigación. Debe celebrarse la presentación del libro, bien impreso, con excelente papel y encuadernación que resulta vistosa y práctica.

Con la única reserva del tratamiento, un tanto restringido, de algunos aspectos importantes, podemos asegurar que se trata de una obra completa y de gran utilidad para conocer el pensamiento y la práctica jurídico-laboral brasileña, todo lo cual confirma nuestra opinión de que Brasil marcha rápidamente a colocarse en el primer puesto científico laboral de América.

CARMELO MESA LAGO

TROCLET, Léon-Eli: *La Sécurité Sociale en Belgique*, tomo I, *Problèmes généraux de la sécurité sociale*. Université Libre de Bruxelles. Institut de Sociologie Solvay. Bruxelles, 1961; 400 págs.

El autor, antiguo Ministro del Trabajo y de la Previsión Social belga, actual profesor de la Universidad de Bruselas y conocido publicista, nos ofrece la segunda edición de su obra sobre los problemas generales de la Seguridad social en Bélgica, cuya primera versión apareció en 1949, publicada por el Ministerio de Trabajo, con un prefacio del entonces Primer Ministro Paul-Henri Spaak.

Dos son las preocupaciones esenciales de Troclet: hacer conocer el funcionamiento de la Seguridad social y sus resultados después de diez años de ejercicio, y la otra, de exponer los aspectos específicamente belgas, de esta gran reforma que tiene cierto valor universal. El ensayo ambiciona una gran audiencia, y tiene como máxima aspiración el «ser calificado de iniciación a la Seguridad social, situada entre la técnica abstrusa y la vulgarización pura». Desecha la deformación de las teorías de gabinete a las fórmulas vagas y busca

la realidad objetiva, porque «la Seguridad social es una materia viva que interesa a centenares de administradores, a decenas de millares de empleados, a millones de contribuyentes. Ella cubre la mitad de la población.»

La obra comprende doce partes, divididas en breves y sustanciosos capítulos, hasta el número de cincuenta y ocho. Comienza con una introducción y termina con unas conclusiones. Se añaden once apéndices que recogen documentos relacionados con la Seguridad social internacional y nacional: disposiciones legales, acuerdos, informes, sugerencias, resultados de encuestas. La bibliografía, reducidísima, se distribuye en algunas notas de pie.

La primera parte está dedicada a una *revisión histórica* de la Seguridad social.

El sentimiento de solidaridad social conduce al nacimiento de la Seguridad social, que tiene un interesante antecedente en un Decreto mutualista dictado en Liège por Napoleón, en el año 1813; arranca del archiconocido Plan Beveridge y alcanza su consagración internacional en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre.

El Informe Beveridge fué estudiado clandestinamente en la Bélgica ocupada por los nazis y un Comité obrero patronal decidió elaborar un plan con los lineamientos de la que será la futura Seguridad social belga, firmando el «Proyecto de acuerdo de solidaridad social». La ley de base del plan de Seguridad social fué promulgada el 28 de noviembre de 1944 a impulsos del Ministro del Trabajo y de la Previsión Social, Achille Van Acker (a quien va dedicada la obra que recensamos), y otras disposiciones estructuraron la Oficina Nacional de Seguridad social y pusieron en funcionamiento el sistema a partir del 1.º de enero de 1945.

El plan belga abarca cinco sectores: asignaciones familiares (que en principio el autor incluye doctrinalmente en el contenido de la Seguridad social a pesar de las opiniones contradictorias), el paro involuntario, la enfermedad y la invalidez (que comprende la maternidad), la vejez y la supervivencia, y las vacaciones anuales (aspecto anexado a la Seguridad social por causa de las facilidades administrativas en la percepción de las cotizaciones patronales). El régimen del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales no está integrado al plan de Seguridad social y se sostiene por el aseguramiento facultativo a compañías privadas, cajas mutuales y organismos oficiales con contribución obligatoria a un fondo de garantía.

El plan de 1944 respetó todos los organismos preexistentes de Seguros sociales (subsistiendo la situación de multiplicidad) pero creó algunos suplementarios de ámbito nacional: el Fondo Nacional del Seguro de Enfermedad e Invalidez (en este sector hay además una Caja Auxiliar y cinco uniones mu-

tuales) y la citada Oficina Nacional de Seguridad social, que actúa como superestructura de los cinco sectores aseguratorios. El Fondo de Sostentamiento de Parados es heredero de otras instituciones similares y funciona con una Caja Auxiliar de Pago de las Asignaciones de Desempleo. Otros entes gestores son: la Caja Nacional de Pensiones de Retiro y Supervivencia, la Caja Nacional de Asignaciones Familiares, la Caja Nacional de Vacaciones, el Servicio de Pensiones de Vejez, el Fondo de Retiro de Obreros Mineros, etc.

El sistema cubre a los trabajadores dependientes, con algunas excepciones.

La cotización global asciende a 27,5 por 100, porcentaje calculado en función de las remuneraciones mensuales, y repartido entre empleadores y trabajadores. Existen cuatro regímenes: obreros, empleados, mineros y marinos. Uno de los principios-aspiraciones del plan, es el de unificar el pago de las cotizaciones obreras y patronales para los cinco sectores a través de una sola operación. La Oficina Nacional de Seguridad social es la encargada de redistribuir los fondos recaudados, entre los cinco sectores aseguradores.

Diferentes leyes entre 1954 y 1958 procuraron la adaptación de las cotizaciones y prestaciones, al costo de la vida, y una ley de 1960 unificó este procedimiento.

El resto de la obra está dedicado al análisis de diversos e interesantes problemas:

Económicos generales: Las relaciones entre la Seguridad social y la moneda; la insuficiencia de las reservas de coyuntura, especialmente en cuanto al seguro de desempleo; la necesidad de un plan de pleno empleo, como base sólida de todo el sistema; la división del salario en dos partes, el individual o inmediato y el diferido o solidario que se reviste a través de la Seguridad social.

Económicos especiales: La automatización y la cibernética, con su consecuencia principal, el paro, que repercute sobre la Seguridad social; el Mercado Común Europeo (que tiene sus antecedentes en el Benelux y en la Comunidad Europea del Carbón y el Acero) con su disminución de impuestos aduanales y de aranceles proteccionistas malsanos, traerá como consecuencia inmediata la desaparición de muchas Empresas sostenidas por esas barreras artificiales y, consiguientemente, ocasionará una baja momentánea en el nivel de empleo y un aumento del paro, aunque posteriormente se apreciará un rápido incremento de las fuentes de empleo; por todo esto, la Seguridad social tiene que prever las fluctuaciones económicas y adaptarse a ellas. Algunas situaciones económicas, como por ejemplo el sobre y sub-empleo, actúan con singulares efectos sobre la Seguridad social; verbigracia, la Exposición Internacional de Bruselas (que demandó un aumento extraordinario de la mano de obra), la

Influencia de los ciclos económicos sobre ciertos sectores (principalmente del seguro de enfermedad) y las transferencias que se operan entre la asistencia y la Seguridad social (cada día es más reducido el campo de la asistencia pública, por la acción absorbente de los seguros de enfermedad, vejez y supervivencia).

Políticos generales: Las relaciones entre la autoridad pública y los órganos gestores de la Seguridad social; control parlamentario y gubernamental; poder reglamentario y responsabilidad política; control administrativo de la gestión y gestión común. Problemas de la *gestión:* dos tendencias chocan en Bélgica, el unitarismo y el pluralismo institucional, y aunque el autor hace referencia a un equilibrio entre ambas, en realidad hay una exagerada multiplicidad de cajas que «las necesidades prácticas aconsejan reducir». Existe una proposición de reformar el sistema actual, sobre la base de unos Consejos profesionales y la creación de cajas centrales paritarias profesionales, para cada tipo de industrias. El principio de solidaridad no puede conducir a una uniformidad absoluta entre los beneficiarios, pero exige cierta compensación y plantea el problema de la responsabilidad.

Políticos especiales: Los grados de la compensación; el problema belga de la duplicidad de regiones y su influencia en la cuestión compensatoria; la gestión paritaria; la insuficiencia de las reservas; la extensión a los trabajadores independientes.

De armonización: Entre patronos y obreros administradores de la Seguridad social, hay cierta armonía o espíritu de cuerpo que unido a una «psicología institucional» típica diferencia las instituciones aseguratorias, del resto de los organismos públicos. Dentro de este epígrafe, también se estudian: la coordinación administrativa (a través de la Comisión Superior de la Seguridad social), la estadística y la contable.

Técnicos: Los topes de cotización; la simplificación del cobro de las cotizaciones, de las formalidades inútiles, la uniformación de los campos de aplicación de las diversas leyes y la unificación terminológica; la individualización de las cuentas de los trabajadores; la necesidad de disminuir las cargas administrativas, en «un 25 por 100 por lo menos», y la conveniencia de la descentralización administrativa.

Los abusos: Son analizados en general, desde los puntos de vista moral, social, material y a la luz de la experiencia extranjera, y se examina la situación deficitaria especial del seguro de enfermedad, sus causas, etc.

La reforma de la Seguridad social belga: El autor explica los problemas de una reforma profunda y se plantea la pregunta de si debe revisarse total o parcialmente el sistema actual. Una encuesta pública practicada en 1947 por el Instituto Universitario de Información Social y Económica, sobre la con-

veniencia de la reforma, arrojó un 39 por 100 de partidarios de la organización vigente y un 42 por 100 de descontentos. El autor propone, la exclusión de dos sectores que hoy pertenecen al plan (las vacaciones remuneradas y las asignaciones familiares) y la inclusión de dos sectores que hoy están separados (los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales). Estamos de acuerdo en estas sugerencias, salvo en cuanto al punto de las asignaciones familiares.

La última parte está dedicada a las *conclusiones*: Critica a los que hacen juicios sobre aspectos parciales de la Seguridad social, sin una visión de conjunto; combate las reformas por meras razones políticas; advierte que no se ha dejado consolidar el régimen y que con esos cambios superficiales, sin un estudio minucioso previo, se puede «incurrir en desastrosas aventuras que comprometan definitivamente la estabilidad del sistema». Analiza el estado de las cinco ramas de la Seguridad social y demuestra que muchas críticas son más leyenda que realidad. Opina que el sistema belga no es perfecto, pero que ha contribuido a la reconstrucción económica del país y ha permitido una mejor distribución de la renta nacional. Finalmente, anuncia que el Consejo Paritario General estudia hace años un nuevo sistema, definitivo, obra a la que todos deben prestar su colaboración, a fin de arribar «a una época más fértil en los sentimientos de igualdad, solidaridad y justicia social».

El libro del profesor Troclet es eminentemente práctico, pero para elaborarlo su autor ha partido de una excelente formación doctrinal y técnica. La seguridad social belga es objeto «no de una autopsia sino de una vivisección» que deja al descubierto sus candentes problemas internos: multiplicidad, dispendios abusos; cuestiones que explica magistralmente este cirujano-social, a par que propone soluciones bien construídas, curas apropiadas. A los apasionados de la Seguridad social, no como simple teoría abstracta o cuerpo jurídico frío, sino como instrumento vivo y problemático de la Política social, le recomendamos este libro, que es lectura reveladora y fuente invalorable de conocimientos y experiencias.

CARMELO MESA LAGO