

LEGA: "La comunità di lavoro nell'impresa", Milano, Giuffré, 1963, 251 páginas.

I. El Profesor LEGA, muy conocido en España, particularmente por dos monografías, *La libera professione* (2.^a ed., Milano 1952) e *Il contratto d'opera* (en el Trattato de BORSI-PERGOLESI, 3.^a ed. Padova, 1960), en las cuales aborda un tema central de nuestra disciplina (los límites entre el contrato de trabajo y otras figuras afines, también analizado en otros trabajos menores: *Appunti in tema di lavoro domestico*, en Dir. lav. 1949, I, págs. 494 y ss.; *In tema di lavoro gratuito*, en Dir. econ., 1960, páginas 1037 y ss.), se ocupa en este reciente estudio de otra cuestión básica del Derecho laboral: la discutida existencia de una comunidad de trabajo en la empresa. Tema objeto de anterior atención del autor, en una serie de estudios parciales (*Le commissioni interne di fabbrica secondo l'accordo confederale 8 maggio 1953*, en Riv. Dir. del lav. 1954, I, páginas 72 y ss.; *Appunti in tema di inserzione del lavoratore nell'impresa*, en Riv. Dir. del lav., 1963, I, págs. 194 y ss.; *Doveri giuridici di contenuto etico sociale del datore di lavoro*, en Riv. Dir. del lav. 1957, I, págs. 85 y ss.; *La diligenza del lavoratore*, Milano, 1963; *Il potere disciplinare del datore di lavoro*, Milano, 1956; *Le commissioni interne di fabbrica e il potere disciplinare dell'imprenditore*, en Riv. Dir. del lav., 1951, I, págs. 169 y ss.; *Introduzione sistematica alla legislazione sull'igiene del lavoro*, en Riv. giur. lav. 1955, I, pág. 361; *La "relazioni umane" nell'impresa dal punto di vista del Diritto del lavoro*, en Atti. 1.^a riunione Ist. studi protezione sociale, Roma 1955), y ahora materia central de su obra, enriquecida por dichos previos tratamientos.

II. Inicia la presente monografía un análisis del *concepto sociológico* de comunidad (Cap. I), que da base a la determinación de los sentidos en que, sociológicamente, puede hablarse de una comunidad de trabajo en la empresa. A juicio de LEGA, tres:

a) *El grupo social no homogéneo de todos los que trabajan en la empresa* —tanto empresario como trabajadores— definido por la realización de un trabajo en común, *en tanto que a todos interesa en común el modo de la ejecución y la tutela de los que lo desarrollan*;

b) *El grupo social homogéneo de sólo los trabajadores* —excluido el empresario— en cuanto *tienen unos intereses comunes de clase, contrapuestos a los del empresario*. A dicho grupo, antes que designarlo como, comunidad de trabajo en la empresa, prefiere reservarle la calificación de *comunidad de los trabajadores* en la misma;

c) Finalmente, *el grupo social homogéneo de todos los que trabajan en la empresa* —igual que en el primer caso—, pero *definido*, en cambio, *por asumir en su conjunto la gestión de la misma*, tomando entonces como interés común determinante el propio fin de la empresa.

III. Seguidamente (Cap. II), se ocupa del *concepto jurídico* de comunidad: es decir, cómo tal comunidad adquiera relevancia jurídica (o,

lo que es lo mismo, su organización jurídica); y, a continuación (Capítulo III), de las hipótesis en que, dentro del Derecho del trabajo, una comunidad sociológica adquiere relevancia jurídica (se convierte en comunidad jurídica). Encuentra, en el ordenamiento italiano, aparte de la *comunidad de trabajo en la empresa*, los siguientes supuestos: la *comunidad de trabajadores o usuarios* que, en ocasiones, puede hacerse cargo de una empresa (art. 43 de la Cost.); el *sindicato*; y los *órdenes o colegios* profesionales. No lo es, en cambio, en Derecho italiano, la *categoría profesional*; aunque reconoce, otra cosa ocurre en los ordenamientos corporativos.

IV. Desde estas bases, entra en el tema central de su estudio: sentido de la comunidad de trabajo en la empresa. Adopta un cauce muy sugetivo (Caps. IV a VII): examinar los distintos factores susceptibles de originar el surgimiento de tal comunidad, con relevancia jurídica. Cuida de señalar, sin embargo, que su tratamiento viene delimitado por la realidad jurídica italiana, no siendo posible en esta materia (por otra parte, en plena evolución) deducir conclusiones para otros ordenamientos, cuya base jurídica sea distinta (lo cual no impide una acertada y frecuente referencia a la doctrina no italiana). En concreto, analiza como posibles factores originantes de una comunidad de trabajo en la empresa: la propia relación de trabajo (de cambio o no), las comisiones internas y consejos de gestión, las obligaciones y derechos de las partes en orden a la seguridad del trabajo.

a) En base a la *relación individual ordinaria de trabajo* cabe, a su juicio, deducir *una comunidad*, pero de *alcance limitado*. Lo argumenta de este modo: el contrato de trabajo es un contrato de cambio, no asociativo; por tanto, no puede configurar una comunidad total, pues media una inicial contraposición de intereses entre las partes (cambio). Ello, sin embargo, no excluye el nacimiento de *una comunidad parcial*, por existir a la vez, otros intereses comunes, *en cuanto a ambas partes conviene que la actividad laboral se realice en el mejor modo y sin irrogar daños a las personas*. Así lo corroboran los deberes de colaboración, de diligencia, de fidelidad y las posibles sanciones (poder disciplinar) por su inobservancia.

b) Distinta situación se presenta cuando la aportación de trabajo llega a la empresa por otros caminos: concretamente, *a través de contratos no a base de cambio*. Así, la aportación de trabajo por *contrato de sociedad civil o mercantil* (donde señala una comunidad total, pero no una relación de trabajo); la *asociación en participación*, con aportación de trabajo (en cuya hipótesis no existe, a su juicio, ni contrato de trabajo, ni comunidad de trabajo); las *cooperativas*, que constituyen sin duda una *forma clara y plena de comunidad de trabajo en la empresa*; y, finalmente, las manifestaciones comunitarias de la *empresa agrícola*, destacando, de una parte, la aparición de ciertas figuras peculiares de comunidad de trabajo entre ambas partes (*mezzadria, colonia parziaria*,

soccida) y, de otra, el que frecuentemente, una de ellas, esté integrada por una comunidad de trabajadores (la *famiglia colonica*).

c) Seguidamente, examina si la *existencia de comités* de empresa puede generar algún tipo de comunidad laboral. Sin duda, afirma, los trabajadores constituyen un grupo homogéneo, pero es distinta su relevancia jurídica, según su estructuración y funciones. Concretamente, las *commissioni interne* del actual ordenamiento italiano implican, sólo, la existencia de una *comunidad de trabajadores*, y, a la vez, en virtud de sus funciones colaborativas, el nacimiento de una *limitada comunidad de trabajo en la empresa*, para el logro de la mejor solución de los problemas de naturaleza técnica y social, en el desarrollo de la actividad laboral en la misma, a cuyo respecto existe un indudable interés común.

En cambio, la aparición —de momento sólo constitucionalmente señalada, pero aún sin las necesarias disposiciones de desarrollo— de los *consigli di gestione* puede determinar la transformación de la empresa en una *plena comunidad de trabajo*, pues mediante ellos cobra relevancia, no sólo el interés común en el desarrollo de la actividad laboral, sino en la propia gestión de la empresa. Nada obsta lo dicho sobre tal fórmula comunitaria, afirma, a la subsistencia, en la base, de un contrato de trabajo como contrato de cambio.

d) Finalmente, de la reciprocidad en las *obligaciones sobre seguridad y tutela de la integridad física del trabajador* dentro de la empresa, afirma, se deduce también una *limitada comunidad de trabajo*, en la misma: a los fines y en base al interés común de las partes por dicha tutela.

V. En los capítulos VIII y IX extrae las conclusiones de este proceso de investigación, sintetizables en los siguientes términos:

a) la *empresa evoluciona hacia una estructuración más plenamente comunitaria* (o, si se quiere, institucional): lo muestran la tendencia a dar al trabajador, junto al salario, una participación en los beneficios; a irle asociando en la gestión de la empresa; la democratización de los poderes jerárquicos del empresario; la aparición de órganos representativos del trabajo, cada vez con mayores funciones, etc.;

b) sin embargo, de hecho, *en el ordenamiento italiano no se ha llegado aún a esa fase*, lo que no obsta al reconocimiento de una *limitada comunidad de trabajo*, en base al interés común por el mejor desarrollo de la actividad laboral y la tutela de las personas;

c) es de prever —y existe en otros ordenamientos— una estructuración de la *empresa como plena comunidad de trabajo*, en base al interés común, jurídicamente relevante, en la efectiva participación de ambas partes, no sólo para el mejor desarrollo de la actividad laboral, y la tutela del trabajo, sino para toda la gestión de la empresa;

d) empero, el hecho de alcanzar esa fase *no contradice la naturaleza de contrato de cambio atribuida al contrato de trabajo*, al menos en

tanto no se produzcan otras mutaciones sustanciales de éste y no sólo de la estructura de la empresa;

e) en fin, señala como *exigencia inderogable* de esta evolución, el respeto a la libertad, dignidad y seguridad de las personas que intervienen en la empresa: *un'exigenza che la comunità di lavoro nell'impresa dovrà costantemente salvaguardare.*

RAMÓN GARCÍA DE HARO

OLIVENCIA RUIZ (Manuel): "Publicidad registral de suspensiones y quiebras". Editorial Montecorvo. Madrid. 1963. 136 páginas.

Los procedimientos concursales, que suponen un impacto en la esfera jurídica de los terceros, exigen una eficaz publicidad que traslade a su conocimiento una serie de mutaciones jurídicas que las afectan.

Entre los múltiples instrumentos de publicidad posibles el autor ha querido centrar su estudio en los propiamente registrales, esto es, en la última fase de una evolución histórica que arranca de formas mucho menos perfeccionadas.

Al no existir en nuestro derecho, como sucede por el contrario en el italiano, un registro especial para quebrados, aunque exista en cada Juzgado un registro especial para las suspensiones de pagos, el estudio se ha centrado necesariamente en los reflejos de los procedimientos concursales en los Registros mercantil, civil y de la propiedad, que en medida y significados diversos se ocupan de los procedimientos concursales.

Aunque el Registro mercantil, por su específica misión se erige en órgano lógico de publicidad dentro del tema tratado, existe una publicidad instrumentada en los Registros civil y de la propiedad complementaria de la primera, y de la que —y esta es la orientación fundamental de la obra— cabe deducir consecuencias válidas para la más exacta determinación de los efectos que la quiebra produce sobre la persona y sobre el patrimonio del deudor común (p. 16).

I. Las situaciones de quiebra o de suspensión de pagos deben encontrar su reflejo natural en el Registro mercantil, órgano de publicidad primordial dentro de la esfera mercantil, por lo que se le concede atención preferente, partiendo de la exacta observación de que la reglamentación española "no es terminantemente clara ni completa" (p. 19) en cuanto el nuevo Reglamento del R. m. vigente se refiere exclusivamente al comerciante individual (art. 83). Queda así planteado el grave problema del acceso al R. m. de la quiebra de las sociedades, auténtica laguna legal que el autor resuelve a base de una interpretación extensiva (p. 27), reforzada con una interpretación analógica del párrafo primero, artículo 4.º de la Ley de Suspensión de Pagos de 26 julio 1922.

En el supuesto del comerciante individual no inscrito (p. 28), la técnica del Registro mercantil español impone en definitiva la inscripción