

Derecho romano, el Derecho germánico y el Derecho canónico, fijando en todas ellas con ejemplos de sus instituciones la existencia efectiva de esta figura, más o menos frecuente, pero posible, del Derecho real. El mismo estudio realiza con las legislaciones modernas: el Derecho francés, el Derecho alemán y el Derecho italiano. Finalmente, examina las figuras de Derechos reales "in faciendo" en nuestro ordenamiento jurídico español.

Al terminar la lectura del trabajo se reconoce la modestia del autor en titular *ensayo* a su estudio, cuando en realidad se trata de una sobria investigación. No obstante, se experimenta al mismo tiempo la sensación de estar ante una obra en la que apenas se ha escrito su primer capítulo. En efecto, el autor no ha dado más alcance a su trabajo que el de defender la posibilidad conceptual de existencia y la efectiva existencia legal de una figura jurídica cuya realidad se niega. Incluso en aquellos epígrafes como el de *concepto* y *caracteres* en los que pudiera creerse encontrar un estudio sistemático de estos derechos aparece su autor obsesionado con su defensa y se reduce a desgranar en cada carácter un argumento a favor de su tesis. Visto así, sin más que este alcance, el alegato enérgico de Trullenque es elogiable, aunque ha dejado perder buenos argumentos a su favor que le proporcione el Código civil italiano de 1942.

Por tanto, esa "sugerencia" de que el autor habla para el estudio monográfico que el tema merece debía incitar al mismo autor para pechar con el trabajo, no fácil, pero muy provechoso, de estudiar bajo todos los demás intersantísimos aspectos el tema. Lo que nos ofrecería un manojito de conclusiones fecundas en el campo de los conceptos y en el de la interpretación de las disposiciones legales.

José María DESANTES GUANTER  
Profesor A. de la Universidad de Madrid.

**VAZQUEZ RICHART, José:** "Manual teórico práctico para formar expedientes a obreros y empleados por sus faltas en el trabajo". Instituto Editorial Reus. Madrid, 1950

El folleto de D. José Vázquez Richart, objeto de este comentario, es obra práctica de divulgación, dirigida a las empresas y que aprovechará muy particularmente al patrono de la pequeña explotación, que no puede permitirse el lujo de sostener una asesoría jurídica y tiene en ella una explicación clara de lo que es el expediente disciplinario que debe formar a sus obreros, en el caso de que cometan faltas en el trabajo y sea preceptivo formarlos, según la Reglamentación de Trabajo aplicable a la industria de que se trate. La Orden de 23 de abril de 1947, al establecer la nulidad en determinados casos de despidos sin expediente laboral, en que haga resaltar con claridad la falta cometida, trae a un primer plano el estudio de lo que sea dicho expediente, y toda obra que aclare y facilite su conocimiento merece plácemes y es de indudable interés y actualidad.

En una justificación a manera de prólogo, el autor nos explica sus intenciones al dar a la prensa su "Manual"; trata con él de colmar la laguna existente en nuestras leyes acerca de la tramitación del expedien-

te laboral, basándose para ello en el Reglamento General de Funcionarios de 1918.

Dos títulos, divididos en capítulos, siguen a la justificación; en el primero, se trata del expediente y sus elementos, así como de las faltas laborales y sus sanciones, y la exigencia de expediente para sancionar determinadas faltas. El estudio que se hace de lo que sea el expediente es breve y claro, simplemente quiere el autor dar noticia de estas cuestiones a aquellos para quien todo lo que sean papeles y trámites son engorros y molestias insuperables. Lo consigue, ciertamente, pero no hubiera estado de más que sin mengua de la sencillez y claridad indicadas hubiera dado una mayor consistencia y profundidad a este capítulo. El capítulo sobre faltas y sanciones enumera aquéllas y éstas, pretensión a nuestro juicio inadecuada, pues dada la diversidad de Reglamentaciones de Trabajo, es aventurado querer resumir la parte punitiva de todas ellas: de "lege ferenda", tal postura es estimable, pero puede inducir a error al no iniciado el "Manual", en esta materia; claro está que el autor nos dice y repite que tal enumeración se hace por vía de ejemplo, pero es minuciosa en exceso. De la misma vaguedad adolece el último capítulo del Título primero, al hablarnos de las faltas que exigen expediente para ser sancionadas, y en él encontramos una omisión fundamental, pues si es verdad que se hace referencia a la posición jurisprudencial, acerca de los efectos del despido efectuado sin expediente previo, no se resalta la Orden de 23 de abril de 1947 sobre tales extremos; se debió indicar con claridad que la necesidad de formar expediente para sancionar faltas laborales resulta de la Reglamentación de Trabajo aplicable a cada caso y que las consecuencias de su falta vienen determinadas por la disposición antes citada, que vino a concretar y en parte a modificar la jurisprudencia anterior a este respecto.

El Título segundo comprende dos capítulos: el primero, de formularios, y el segundo, de explicación de dichos formularios. En lugar de dar unos modelos descarnados de Providencias, Diligencias, Citaciones, etcétera, el autor, acertadamente a nuestro juicio, se plantea un caso concreto y sobre él da fórmulas precisas; con ello se hace inteligible la cuestión y es sencilla la adaptación a otros casos, aun para el no iniciado.

Finalmente, tiene el "Manual" un índice alfabético de Reglamentaciones de Trabajo que ha sido un acierto incluir en la obra; en él se señalan las distintas Reglamentaciones, indicando los artículos que se refieren a faltas y sanciones en algunas de ellas. Hubiera sido quizá conveniente que, además de la referencia al *Boletín Oficial del Estado*, el autor hubiera completado su indicación, diciendo el año y número en que dichas Reglamentaciones laborales aparecieron en algunas de las colecciones legislativas de uso más frecuente, como el Aranzadí o Alcubilla.

En definitiva, y salvo reparos de detalle como los apuntados, el juicio de la obra, teniendo en cuenta su carácter: simplemente de divulgación, debe ser favorable, pues el empresario que consultándola tramite un expediente, evitará omisiones (como la del pliego de cargos que en algunos casos suele faltar en la práctica), y con ello, quedarán asimismo garanti-

zados los derechos del obrero y facilitado el posible juicio ante la Magistratura del Trabajo.

Tipográficamente, no puede decirse que la edición llame la atención en ningún aspecto.

José M.<sup>a</sup> A. DE MIRANDA,  
*Magistrado de Trabajo.*