

## Recensiones

BUENO MAGANO, Octávio: *Convenção coletiva do trabalho*. Sao Paulo, Editoras Unidas Ltda., 1972; 197 págs.

Bajo el título «Convenio Colectivo de Trabajo» Octavio Bueno Magano publica su tesis doctoral, que fue aprobada en la Facultad de Derecho de la Universidad de Sao Paulo, la cual, seguidamente, pasamos a recensionar.

El autor, gran conocedor de la experiencia americana sobre contratación colectiva de trabajo, estudia con base señaladamente jurídica y prescindiendo de consideraciones de otro orden el esquema legal del convenio colectivo en el Brasil en base al nuevo Decreto-Ley 229, de 28 de febrero de 1967, que comparado con el existente en otros países (como Estados Unidos de América del Norte, Francia e Italia) (págs. 13 a 15) le permite llegar a la muy importante consecuencia de que la práctica del convenio colectivo en el Brasil difiere mucho de la de dichos países industrializados, en los que el resurgimiento económico de la posguerra se ha visto acompañado de una intensa utilización del convenio colectivo (capítulo 2, pág. 27).

Un acercamiento a la práctica seguida por los países industrializados en materia de contratación colectiva presupone una remoción de los principales obstáculos que a la misma existen en el Brasil, entre los que cabe señalar (capítulo 17, págs. 165 a 170): la concurrencia del legislador en materia laboral, que intentando regular todos los derechos del trabajador provoca la no elaboración de normas colectivas; el poder normativo de la Justicia de Trabajo al poder regular las condiciones de trabajo en los conflictos colectivos; el rigorismo de la política salarial, y la debilidad de los Sindicatos, derivada fundamentalmente de la unidad sindical, el excesivo intervencionismo estatal y la deficiente formación de los líderes sindicales.

La remoción de tales obstáculos en su causa presupone, evidentemente, el reconocimiento implícito de las ventajas que las normas convencionales tienen sobre las legales, tema que constituye el objeto del capítulo 18, págs. 173 a 176, en el que señala, entre otras, su mayor maleabilidad, elaboración más rápida, el ablandamiento del intervencionismo estatal, la mayor adecuación a las exigencias de la producción y del mercado, métodos propios de solución de con-

tiendas, mayor solidaridad entre los trabajadores, el fortalecimiento de los Sindicatos y una mayor integración entre empresario y trabajadores.

Pero, como dice el autor, el reconocimiento de dichas ventajas exige previamente el estudio de las principales características del convenio colectivo. Veamos muy sumariamente cómo son tratadas por Bueno Magano: evolución histórica (capítulo 3, pág. 29); cuestiones denominativas (capítulo 4, págs. 34 a 36); naturaleza jurídica (capítulo 6, págs. 43 a 59), apuntando las tres clásicas teorías, la contractualista, la normativista y la mixta de Carnelutti: «el convenio colectivo es un híbrido que tiene forma de contrato y alma de ley», que es compartida por el autor; los sujetos del convenio colectivo (capítulo 7, páginas 61 a 73); las relaciones del convenio colectivo con la Ley, con respecto a la cual tiene rango inferior y carácter complementario (capítulo 8, págs. 75 a 81); las condiciones de validez, campo de aplicación y contenido del convenio colectivo (capítulos 9, 10 y 11, págs. 80 a 116); los acuerdos colectivos de trabajo, que son una sub-especie del convenio colectivo más restringido que éste (capítulo 12, págs. 123 a 130); supuestos de composición y arbitraje (capítulo 13, págs. 133 a 144); sanciones para los casos de inejecución del convenio (capítulo 14, págs. 149 a 151).

Tras el estudio de todas estas características Bueno Magano propone la siguiente definición del convenio colectivo: «acto jurídico solemne emanado del poder social de los Sindicatos o de otros grupos similares que habilita el nacimiento a través de la negociación de derechos y obligaciones recíprocas y normas, que siendo jerárquicamente inferiores a la Ley determinan las condiciones de trabajo entre trabajadores y empresarios».

En definitiva, nos encontramos ante un estudio jurídico que pone de manifiesto trabas, soluciones y posibilidades de la práctica del convenio colectivo en el Brasil.

ISMAEL SERRANO GIMÉNEZ

CAMPO, Salustiano del: *Análisis de la población de España*. Ediciones Ariel. Madrid, 1972; 192 págs.

Con varias revisiones y adiciones se reproduce, básicamente, en esta obra el capítulo sobre «Composición, dinámica y distribución de la población española» de *La España de los años 70: I. La sociedad* (Editorial Moneda y Crédito, Madrid, 1972), respondiendo al deseo de hacer asequible este trabajo a un público más amplio.

El primer capítulo analiza el «crecimiento y distribución de la población». Los datos son ya suficientemente conocidos, pero no por ello menos significativos. Los 18 millones y poco más de 600.000 habitantes censados en España a 31 de diciembre de 1900 han pasado a ser alrededor de 34 millones en 1970. Pero afirma el autor que ello supone «... una tasa de crecimiento intercensal más bien moderada... De hecho, entre 1857 y 1950 la población española creció algo más del 80 por 100, en tanto que en la europea en su conjunto superó el 90 por 100».

Nuestra densidad se ha incrementado hasta superar los 60 habitantes por kilómetro cuadrado en 1960 y los 67 en 1970; ello supone que a fines de 1966 España ocupaba en este respecto el lugar 14 entre los 21 miembros de la O. C. D. E. Recuérdese en este sentido la afirmación de Wagemann, quien señalaba que la estructura económica de un país está en función de la densidad de su población: Si es menor de 10 habitantes por kilómetro cuadrado la economía es no capitalista, con una población de 10 a 100 habitantes por kilómetro cuadrado la estructura es semicapitalista y sólo en los países que tienen una población de más de 100 habitantes por kilómetro cuadrado se puede dar una estructura capitalista («Estructura y ritmo de la economía mundial». Labor, Barcelona, 1937).

Analizando las poblaciones de hecho de las regiones históricas y los porcentajes que representan del total nacional entre 1900 y 1970, se puede apreciar la disminución relativa de Andalucía, Aragón, Asturias, Castilla la Vieja, Baleares, Extremadura, Galicia, León, Murcia y Navarra, y el mayor peso porcentual de Canarias, Castilla la Nueva, Cataluña, Valencia y Vascongadas. El autor indica que, aunque esto es un dato confirmado por muchos otros estudios, «resultaría precipitado aventurar conclusiones sobre la base de este único dato acerca de cual podría ser en el futuro el peso político de las diversas regiones dentro de la comunidad española».

Recogiendo la afirmación de García Barbancho de que la distinción de los habitantes por Municipios no es adecuada para determinar exactamente las características de aglomeración o dispersión geográfica de la población, el autor entiende que «sí posee, en cambio, una gran utilidad potencial para el análisis demográfico de la nueva unidad espacial que se ha definido en la década 1960-1970. Se trata de las áreas metropolitanas españolas». Para 1980 se espera que cada una de las grandes áreas metropolitanas (Madrid, Barcelona, Valencia, Bilbao, Sevilla y Zaragoza) superen los 750.000 habitantes.

En el segundo capítulo se analizan los «cambios en la composición por sexo y edad». En 1960 había en España 908.269 mujeres por encima del número de individuos de sexo masculino; este es un dato de indudable

trascendencia política y sociológica. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, el censo de 1970 arroja el resultado de 95,6 hombres por cada 100 mujeres.

Los capítulos siguientes tratan del «estado civil y nupcialidad», «natalidad» y «mortalidad», para referirse el capítulo VI al «crecimiento vegetativo y transición demográfica». La región española de máximo crecimiento vegetativo es Canarias, seguida de Andalucía, Murcia, Vascongadas y Castilla la Nueva. En cuanto a las capitales, el máximo crecimiento vegetativo corresponde a las de Extremadura y Navarra, seguidas de las de Andalucía e Islas Canarias. El ilustre catedrático de Sociología de la Universidad de Madrid recoge de los trabajos del profesor Bogue el índice para medir «el porcentaje de transición demográfica que ya ha completado una población»; tal índice se halla promediando la tasa total de fecundidad (número anual de nacimientos por cada 1.000 mujeres en edad reproductiva) y la tasa general de fecundidad (que estima el número de niños que nacerían de 1.000 mujeres si durante todo su período reproductivo se ajustasen a las tasas de fecundidad específicas por edad que están vigentes en un período determinado). El citado índice alcanza para España el valor de 87,5, debiéndose tener en cuenta que el 77,7 por 100 de la población mundial se encuentra por debajo del índice 80 y únicamente el 11,3 por 100 superaba el índice 90.

Del capítulo referente al estudio de la «población económicamente activa» obtenemos que la población activa asalariada era en 1950 de 7.187.700, elevándose en 1969 a 8.085.000, lo que supone una ganancia bruta de 897.000 personas y un crecimiento del 12 por 100. Salustiano del Campo afirma que «en cualquier caso, sorprende que el III Plan de Desarrollo estime la tasa de actividad de la población para 1980 en 40,6 por 100, frente al 38 por 100 del censo en 1960, a la vista de la tendencia que se observa en las distintas fuentes estadísticas comparadas a lo largo del siglo, en especial en la década de 1960 a 1970, en la cual la tasa de crecimiento de la población total ha sido la más alta registrada y la información sobre la población económicamente activa mejor que nunca antes».

Un dato importantísimo a tener en cuenta, y por supuesto ya estudiado, es el referente al «ritmo de decrecimiento de la población agrícola». Si en 1900 el porcentaje dedicado al sector primario era del 69,6 por 100, en 1969 éste se reduce al 31,0 por 100; naturalmente «este descenso relativo de la población activa del sector primario ha implicado, como es lógico, el crecimiento de la población activa en los otros dos sectores. Sin embargo, la absorción por la industria y los servicios de la población agrícola no ha logrado superar los incrementos absolutos de la población activa en

este sector antes de la década de 1960-1970». Si tenemos en cuenta la composición por edad de la población activa en los principales sectores económicos se observa un extraordinario envejecimiento de la población agraria, ligado indudablemente al fenómeno del masivo éxodo rural de la población más joven; pero también se contempla que la población del sector terciario está también envejecida, lo que puede deberse «al hecho de que la esperanza de la vida para los componentes de esta población es mayor y, por tanto, lo es también su edad media». Nos queda el sector industrial, donde encontramos una población más joven, aunque los subsectores de cualificación más baja absorben una población más envejecida. «Tal es el caso de la minería y de la construcción, sectores que emplean preferentemente población de origen rural.»

Los capítulos VIII y IX se refieren, respectivamente, al «Analfabetismo y nivel cultural» y a la «Emigración». Destaquemos dos hechos fundamentales. Del Campo recalca que «el que el 87 por 100 de la población activa de 1969 sólo sepa leer y escribir es un índice claro de la baja cualificación de esa población. No obstante, esta afirmación hay que matizarla, ya que parece darse una diferencia generacional bastante acentuada respecto al grado de instrucción. Así, los porcentajes mayores de analfabetismo se da entre los jubilados y los retirados; es decir, en la población no activa más vieja... en la población joven, que aún no es económicamente productiva, se observa el gran salto de la educación: el 57,74 por 100 tiene algún tipo de estudios y el 27,56 del total posee ya algún título». El segundo hecho que queremos destacar es que «la brecha en cuanto al nivel cultural entre hombres y mujeres parece más grave, porque las diferencias se van acentuando, de forma que si bien entre las mujeres el analfabetismo se reduce y, por tanto, se acercan a los hombres respecto a esta característica cultural, el paso a otros niveles educativos se retrasa entre las mujeres y, por tanto, su posición educativa respecto al hombre se distancia». Este es un hecho de indudable transcendencia que motiva que, «en la medida en que la mujer se integra cada vez más en la vida económica, este proceso pone de manifiesto la menor cualificación de la mujer frente al hombre y también su relegación a los puestos de trabajo inferiores y a una situación inestable que hace que su incorporación al mundo del trabajo sea un movimiento poco sólido, dada la íntima relación existente entre el sistema educativo y el sistema ocupacional».

Por último, el autor dedica dos capítulos al estudio de las «Proyecciones de la población española» y «Política demográfica y desarrollo». Estamos plenamente de acuerdo en que «la política demográfica no tiene porque limitarse exclusivamente al tema del control de la natalidad»; por el contrario,

es necesario alcanzar «una clara especificación de objetivos integrados en una política demográfica española. Predominantemente los puntos de la adecuación entre la población activa y los puntos de trabajo disponible y el tema general de la despoblación de España. Y cabría, en fin, hacer algunas consideraciones sobre la política familiar en el futuro, las consecuencias de los cambios en la composición por edad de nuestra población y la necesidad de elevar el nivel cultural de la población y disminuir nuestra tasa de mortalidad infantil».

En definitiva, nos encontramos con una obra que abarca un tema de gran importancia para el presente y el futuro de España: El estudio de la composición, dinámica y distribución de su población. Por ello, al facilitarse en este volumen la información indispensable para conocer los temas decisivos de nuestra demografía nacional y regional, se convierte en un elemento indispensable de la biblioteca de cualquier estudioso o especialista.

MANUEL MARÍN ARIAS

CAVAZOS FLORES, Baltasar: *El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la práctica*. Confederación Patronal de la República Mexicana. México, 1972; XVI, 576 págs.

Como bien expone el doctor Mariano Tissembaum en el prólogo de la actual edición, se pueden destacar tres aspectos definitorios, vinculados a la obra que nos presenta el profesor Cavazos y, que la sitúa en un marco determinado y concreto. Dichos aspectos son, a saber: a) el tema, b) la obra y c) el autor.

Al margen de esta acertada consideración, vamos a exponer el contenido propiamente dicho de la materia a tratar, y dar una visión objetiva de la finalidad que la misma pueda tener dentro de la ya fecunda y compleja legislación laboral mexicana.

Hemos de anotar, según advierte el autor, que esta obra es, más que nada, una segunda edición, corregida y aumentada del «Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal de Trabajo», y en la que se reproducen muchos conceptos de su primer libro, «Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo». Asimismo, transcribe literalmente varios conceptos de la nueva Ley Laboral y recoge todas las inquietudes que como estudioso del Derecho del Trabajo ha percibido a lo largo de su vida docente y profesional.

La temática que el doctor Cavazos nos ofrece en esta aportación al Derecho Laboral responde a enunciados diversos y es, sin duda alguna, la de mayor interés, derivada de la ya citada nueva legislación.

La obra expuesta ha recopilado en veintiocho capítulos, distribuidos en 276 páginas, más otras 16 adicionales, los temas de mayor relevancia, de carácter sustancial, procedentes de la nueva legislación mexicana. Por ello, se ha seguido para su clasificación, el orden prescrito por dicha Ley, lo que es indudablemente, de una mayor utilidad en la consulta de sus lecciones.

Comienza el autor, y ya refiriéndonos al capítulo primero, abordando la esencia, fines, naturaleza y caracteres del Derecho del Trabajo, dedicando una mayor complejidad a las fuentes e interpretación del mismo. Hay que destacar la afirmación que realiza en el sentido de «que para poder conocer con relativa exactitud la verdadera 'esencia' del Derecho Laboral es necesario analizar, aunque sea someramente, el socialismo en sus diversos matices, el intervencionismo del Estado y el individualismo económico».

El capítulo segundo analiza el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, constituyendo la Ley fundamental, la norma de normas, de donde deriva su reglamentaria Ley laboral. Consta de dos apartados. El apartado «A» se refiere a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo, y el inciso «B», regula el trabajo de los empleados al servicio del Estado. Asimismo, apunta el autor la posible conveniencia de establecer un inciso «C», referente al trabajo de los empleados bancarios o trabajadores de las Instituciones de Crédito, que sustituya al impopular Reglamento en vigor.

Continúa su exposición el profesor Cavazos, ocupándose de las reformas al artículo 123 Constitucional, que fueron dadas a conocer por Decreto de fecha 26 de diciembre de 1961, publicado el día 28 de dicho mes y año, y por las cuales se introdujeron substanciales modificaciones a la Ley Federal del Trabajo de 1931. Las fracciones reformadas son, la segunda que se refiere al trabajo de menores y mujeres; la tercera, relativa al trabajo de los menores; la sexta, correspondiente al salario mínimo; la novena, tocante a la participación de utilidades; la vigésimo primera y vigésimo segunda, referentes a la llamada reinstalación obligatoria o estabilidad en el empleo, y la trigésimo primera, relativa a la federalización de ciertas actividades.

Aborda seguidamente las lecciones que tratan de la participación de utilidades a los obreros; principios generales de la Ley Federal del Trabajo (artículo 1 al 19 de dicho Ordenamiento); las relaciones individuales de trabajo y el contrato laboral; duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo; condiciones de trabajo; vacaciones; salario; obligaciones de patronos y obreros; alojamiento para trabajadores; dere-

chos de preferencia, antigüedad y ascenso; invenciones de los productores, y trabajo de las mujeres y menores.

Con el contenido anteriormente expuesto, nos situamos en el capítulo XVIII, encontrándonos con la exhaustiva exposición que hace el autor sobre los trabajos especiales, yendo desde los trabajadores de confianza, de buques, ferrocarriles, autotransporte y tripulaciones aeronáuticas hasta el trabajo de manobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio y similares, deportistas profesionales y actores y músicos, sin olvidar los referentes a hoteles, restaurantes, bares y establecimientos del ramo, industria familiar y trabajadores domésticos.

Finalmente, el profesor Cavazos desarrolla la temática alusiva a coaliciones y sindicatos, federaciones y confederaciones; el contrato colectivo de trabajo; el contrato Ley; Reglamento interior de trabajo; suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo; huelgas; riesgos de trabajo; prescripción de las acciones de trabajo, y responsabilidades y sanciones.

Pondremos punto final a esta realización, haciendo referencia a una serie de artículos transitorios, once en total, relativos a la nueva Ley Federal del Trabajo y con los que el autor cierra su compleja y acertada contribución al mundo del Derecho Laboral.

Como conclusión a este comentario, y según aputábamos ya al comienzo del mismo, diremos que la finalidad perseguida con la publicación de este contenido obedece, de un lado, al deseo que tiene el autor de aportar una edición más ágil, práctica y útil al terreno docente, y de otro, el de marcar una pauta dentro del Derecho del Trabajo, que sirva de consulta y guía, tanto a empresarios como a trabajadores; y esto, por supuesto, lo ha conseguido ampliamente.

MANUEL BARBERO DE LA CUESTA

GRÉGOIRE, Roger: *L'éducation professionnelle*. O.C.D.E. París, 1967; 146 págs.

Entre la serie de estudios que el Comité de Mano de Obra y Asuntos Sociales de la O.C.D.E. viene presentando bajo el título «Empleo y formación profesional» aparece el que comentamos, dedicado al tema genérico de la formación profesional, de gran valor para el conocimiento comparado de los sistemas en distintos países.

La sistemática del libro adopta el criterio de la perspectiva histórica:

Partiendo de lo que el autor llama «la herencia del pasado», como condicionante de las actuales fórmulas de capacitación, se analizan los indicadores de la transformación de sistemas —«los hechos portadores del provenir»—, para acabar presentando, bajo el título «La evolución en curso», la situación actual.

La primera parte, como se ha dicho, analiza los elementos históricos que modalizan o condicionan en distintos países la adopción de sistemas de enseñanza. Entre ellos, el aprendizaje como institución central y típica de capacitación, cuya influencia se deja sentir especialmente por su arraigo en Inglaterra y Alemania, y, sobre todo, en este último, donde la mayor diversificación de la producción ha impulsado a las empresas a organizar en su seno la formación. No tanto como ocurre en países con menor nivel industrial, como Suecia o los Países Bajos, en que la formación mediante el sistema de escuela adquiere relevancia frente al aprendizaje por la práctica.

Pero no son sólo consideraciones de orden histórico, sino también político o sociológico, las que condicionan. Ante la alternativa de una enseñanza privativamente teórica en escuelas especiales, o la fundamentalmente práctica a nivel de empresa, las opciones se ven influidas bien por el recelo de los Sindicatos y parte de la opinión pública hacia los empresarios (Francia), bien por el rechazo de la intervención del Estado (Alemania) y, en cualquier caso, por la falta del «condicionamiento psicológico que la escuela no puede asegurar».

De todas formas, sea cual fuese el sistema adaptado o el país de que se trate, el autor extrae las características comunes a ellos. De un lado, la separación entre la educación profesional y la enseñanza general, la que ha contribuido en parte al descrédito de la primera. De otro, la excesiva especialización de ramas en la capacitación profesional a partir de una rígida compartimentación de oficios reconocidos, «heredada de las corporaciones de artesanos», muchos de los cuales han dejado de considerarse útiles o cuyo aprendizaje frecuentemente no va a coincidir con la práctica de la profesión.

Tres órdenes de consideraciones introducen los elementos suficientes para producir un cambio en la situación. Es lo que el autor examina en la segunda parte, bajo el título «Los hechos portadores del porvenir». Son los siguientes:

De un lado, consideraciones de orden social, referidas tanto a la recuperación de adultos «inaptos o inadaptados al trabajo», efecto, en ocasiones, de sucesivas reconversiones impuestas durante la vida activa y que hacen necesario un cambio en el concepto de la formación mediante la introducción de técnicas de formación acelerada, como a la preparación de jóvenes trabajadores insuficientemente educados cuya capacidad potencial es utilizada en forma deficiente y cuyas características habrán de modalizar la utilización de las técnicas anteriores.

Por otra parte, «la evolución de las necesidades de la economía», ya que por efecto del proceso de automatización y la aceleración de innovaciones técnicas con la consiguiente demanda de mano de obra cualificada se hace preciso extender la formación profesional a un sector cada vez más amplio de la población laboral. Es a estas «inversiones humanas», paralelas a las de capital, lo que se ha denominado por los autores «factor residual de crecimiento económico» y cuya importancia deberá ser atendida en orden al desarrollo económico.

Todo ello, además, deberá hacerse partiendo de una concepción de la educación profesional menos estrictamente especializada, bien sea por la dificultad de conocer en cada momento las necesidades de cada rama en la industria, bien para, dotándola de una cierta flexibilidad, abrir cauce a la posibilidad de una formación profesional «polivalente», que permite, previo un corto período de prácticas, la adaptación a los cambios de trabajo.

Es precisamente la desaparición de la formación excesivamente especializada («On peut tant au plus affirmer que la notion de métier s'estoanpe, ce qui conduit á preconiser une education "polyvalente"») lo que produce una transformación en los sistemas de enseñanza, bien produciéndose la prolongación de la edad escolar obligatoria (cuya eficacia depende de su «orientación hacia la preparación a la vida activa», evitando la directriz única de acceso a la enseñanza obligatoria), bien por la aparición de los sistemas de «educación permanente». Esta última es concebida no sólo desde el punto de vista profesional, sino como una «continuación» (no sustitución) de la educación elemental, dirigida a los adultos en orden «a desarrollar la cultura y preparar a los hombres a sus responsabilidades cívicas y sociales». Pero, de un lado, la distinta motivación de los adultos respecto a los jóvenes en edad escolar, y de otro, la influencia que reciben del ambiente de trabajo impone una adaptación de las técnicas de enseñanza en función de situaciones concretas, individualizadas, más cercanas a la educación programada.

La introducción de estos elementos aboca, pues, a una ruptura con las concepciones tradicionales de enseñanza, basadas en la instrumentación de escuelas especiales o del aprendizaje en el seno de la empresa, pero unas y otras desconectadas del desarrollo de la educación general. Tal es la situación que se describe en la tercera parte del libro «La evolución en curso», y que muestra el fenómeno de una educación que, superando la definición y estancamiento de los períodos de formación, evoluciona hacia una educación amplia y continuada incluso en la madurez, que integrada en el concepto de la «educación general polivalente permanece abierta a sucesivas especializaciones». Las fórmulas permanecen así válidas, pero participadas unas de otras, apareciendo así un aprendizaje integrado no sólo por la práctica del oficio, sino por la for-

mación sistematizada y metódica a nivel de escuela, mientras que en éstas los elementos de capacitación práctica adquieren cada vez mayor relevancia.

Por otra parte, se observa una integración de la formación profesional en el ámbito de la educación general, no sólo porque la primera «no puede limitarse a la adquisición de conocimientos y comportamientos necesarios para la comprensión de un oficio ni aun de su ejercicio» («... es la facultad de adaptación, la aptitud al perfeccionamiento, en otros términos la autonomía del trabajador, lo que se entiende que proporciona»), sino por cuanto la educación general es participada de los métodos y el contenido de la formación profesional como complemento a la instrucción que proporciona.

Finalmente se analizan los elementos que habrán de tenerse en cuenta para llevar a cabo una política de formación profesional. Esta «no podrá ser organizada más que en el cuadro de una política de conjunto que comprenda la enseñanza, el empleo, las estructuras profesionales y aun la evolución social y cultural». Además, se hace preciso, tanto en su planeamiento como ejecución, la determinación de los sujetos que habrán de financiarla y todo ello sin olvidar una adecuada preparación de instructores con un nivel apto tanto de conocimientos teóricos como experiencia necesaria para el desarrollo de la enseñanza práctica.

Roger Grégoire, presidente del Consejo francés de Gestión del Fondo de Formación Profesional y de Promoción Social, realiza así su estudio partiendo de un conocimiento realista de los condicionantes para una eficaz política de formación profesional, entre los que aparece con suma importancia la división tajante de los sistemas de enseñanza —general y técnica—, pero prestando especial atención a los de carácter externo, entre ellos situación económica, cuyas transformaciones constituyen base para apreciar la evolución que el autor apunta. Todo ello es analizado mediante un detenido y documentado estudio de sus manifestaciones en cada país, lo que constituye una eficaz guía sistematizada sobre la formación profesional especialmente en países industrializados.

FRANCISCO J. PRADOS DE REYES

*Le Monde du Travail*. Rapport de la Commission Royale D'enquête sur le Bilinguisme et le Biculturalisme. Ottawa, 1969. 145 págs. \$ 2.

Verdaderamente se lee con interés este informe tan profundo y objetivo realizado en el Canadá. Y se lee así, con interés y con fruición, no sólo porque

descubre y analiza una serie de problemas en un país con dos culturas y con dos idiomas, sino también porque nos hace meditar sobre las específicas desventajas que este hecho ocasiona al mundo laboral de idioma minoritario.

Para un español inclinado al respeto de la vida regional, este informe canadiense obliga a pensar en la fortuna que, para los trabajadores de las regiones con lengua nativa y tradicional, han supuesto estos últimos treinta años de enseñanza y dominio del castellano en el cuadro de las relaciones sociales.

En definitiva, el bilingüismo se suele imponer en los más capaces, dentro de una situación como la del Canadá; y el unilingüismo es patrimonio de los más fuertes o de los más débiles, económicamente hablando. Pero... ¡cuidado! Cuando se trata de fortaleza económica, a efectos del idioma, ésta no se refiere sólo al poder personal de ciertos capitalistas, sino al mercado sobre el que se trata de operar (mercado de capitales, mercado de suministros y, sobre todo, mercado de consumidores), puesto que es el mercado el que determina la extensión de la empresa y es entonces cuando se produce la valoración del idioma mayoritario, del idioma que permite llegar, con él, al contacto con el mayor número de colaboradores y de clientes.

Aun suponiendo que las principales fábricas de la empresa estén situadas en la zona donde se hable el idioma regional, eso, sólo favorece a este idioma en cuanto se refiere a las masas locales que aparezcan ligadas con los empleos inferiores de la producción directa, pero no afecta a los puestos de comunicación con el mercado y a los de gestión sobre la propia organización interregional, los cuales, indefectiblemente, son ocupados por personal de la lengua mayoritaria o por naturales de la región que hablen los dos idiomas.

Es decir, que el informe que comentamos subraya, con abundancia de datos, la discriminación laboral que se produce inevitablemente a favor de quienes hablen el idioma nacionalmente mayoritario o de aquellos que sean bilingües. El unilingüismo del idioma regional va ligado a las remuneraciones inferiores de carácter local. Cualquier puesto directivo o de relación a la escala nacional de la misma empresa, no es compatible con una localización de los nombrados, obligada por razón de su idioma, de su personal limitación lingüística.

Aparte de este tema importante, de los dos idiomas en Canadá, el informe también estudia las repercusiones laborales de las dos culturas y de los dos temperamentos raciales: el anglosajón y el latino del Canadá francófono. Es evidente que el mundo cultural condiciona a lo económico y que, incluso, el ambiente cultural de cada empresa (y de cada fábrica) influye en el rendimiento. En términos generales, parece que los anglosajones están siempre más dispuestos a separar los objetivos económicos de los personales y hasta de los

ambientales, representados por los centros sociales, religiosos y culturales; parece, asimismo, que los anglosajones están más dispuestos que los francocanadienses a todo lo que sea trabajo horizontal en equipo y menos a cuanto suponga organización excesivamente jerarquizada del trabajo; y, finalmente, más dispuestos los sajones que los latinos a separar la profesión de su actitud como ciudadanos, como cabezas de familia o como simples maridos. Todo este conjunto de supuestos raciales y culturales favorece, también, la estimación profesional de los anglosajones por coincidir mejor con la evolución y características de la empresa moderna desarrollada.

Por otra parte, en cualquier empresa interregional, los sistemas de promoción racional que se empleen, no pueden por menos que establecerse, para garantizar la objetividad de un juicio comparativo, en la lengua mayoritaria, con perjuicio de las unilingües minoritarias.

En cuanto a las diciséis recomendaciones que formula la Comisión Real del Canadá en este III Tomo de su encuesta, casi todas se dirigen a «forzar», desde arriba, el que el francés llegue a ser en el Estado de Quebec la principal lengua de trabajo en todas las escalas sociales. ¿Se conseguirá este propósito? Por lo que se desprende del informe y en cuanto se refiere a la ciudad de Montreal, parece difícil. En todo caso, las consecuencias de este informe van a ayudar al idioma francés en Canadá a defenderse mejor, no sólo en Quebec, sino también en Ontario y Nouveau-Brunswick.

JAVIER MARTÍNEZ DE BEDOYA

MARTÍNS CATHARINO, José: *Compendio universitario de Direito do Trabalho*. Editora Jurídica e universitaria. Sao Paulo, 1972; 905 págs. (Dos volúmenes.)

Indudablemente, la compleja exposición que nos presenta el prestigioso profesor Martins Catharino, constituye un auténtico tratado de Derecho del Trabajo, que nos lleva a considerar, desde casi todos los ángulos, la temática objeto de estudio en el Derecho laboral.

La presente obra es un compendio de utilidad profesional, escrita con claridad, bien sistematizada, y que será, sin ningún género de dudas, de gran provecho para todos los que necesiten abordar y resolver cuestiones laborales. Es, en suma, un libro didáctico y de consulta, que ofrece, en su justa medida, una auténtica visión de los conocimientos expuestos, en su doble vertiente, teórica

y práctica. Diremos, por último, que la presente realización está escrita con seriedad, honestidad e independencia; con razón y con sentimiento; por un autor que cree firmemente en la fuerza del Derecho del Trabajo, al que considera como instrumento jurídico de una Política Social verdadera.

Después de estas consideraciones analíticas, queda reflejado, pues, someramente, el intento de plasmar la personalidad jurídica y el bien hacer didáctico del relevante profesor Martins Catharino, que desde el comienzo de su obra, sabe imprimir a la misma un sello peculiarísimo de claridad y objetividad, esencial para la comprensión y el estudio de esta gran disciplina, como es el Derecho del Trabajo.

Pasaremos ahora a exponer el contenido propiamente dicho de estos dos extensos volúmenes, que suman un total de 905 páginas, distribuidas en 30 lecciones y divididas, a su vez, en dos partes: la General y la relativa al Derecho Individual del Trabajo.

En primer lugar, abordaremos la temática referente al volumen primero, que consta de catorce lecciones, pertenecientes, las siete primeras, a la Parte General, y las otras siete al Derecho Individual del Trabajo.

En la división inicial, el autor se ocupa del panorama histórico laboral, en su doble aspecto evolutivo: general y nacional; de los conceptos fundamentales del Derecho del Trabajo, sistematización y relaciones con otras ramas del Derecho, fuentes jurídicas, y de una forma más compleja, de la empresa, empresario y trabajador.

El Derecho Individual del Trabajo es objeto de consideración en el restante contenido de la obra, y en él estudia exhaustivamente el profesor Martins Catharino, todas y cada una de las partes que integran dicha materia.

Comienza el autor presentando un esbozo histórico de la Relación del Trabajo y continúa con diversas teorías sobre la naturaleza jurídica del empleo, para finalizar con una somera exposición del Derecho Positivo brasileño. Por último, aborda los contratos de trabajo, sus elementos, clases, duración, tipos de relación de contrato y criterios y teorías características de la relación del mismo.

Con la actual exposición, ponemos punto final a la temática del primer volumen, y damos paso al desarrollo de la materia integrante del segundo tomo, que completa la gran labor llevada a cabo por el autor de la presente obra.

Se ocupa en ella de temas que van desde las obligaciones y deberes de las partes, la remuneración y sus clases hasta la protección para el cobro efectivo de la remuneración, duración, lugar y condiciones del trabajo, pasando por la discontinuidad activa del contrato, higiene, seguridad y moralidad del trabajo,

estabilidad y clasificación de las clases de relación laboral. Analiza, finalmente, la parte referente al despido, sus causas y la dimisión del trabajador, dedicándole al tema indemnizatorio un exhaustivo estudio en toda su panorámica.

Como colofón a este comentario, diremos, en orden a la afirmación que realiza el profesor Martins Catharino de considerar al Derecho del Trabajo como instrumento jurídico de una Política Social verdadera, que tal política ha de llevarse a cabo en base a una auténtica reforma estructural y que sin dicha transformación, la consecución de una paz social, completa y real, no dejaría de ser una utopía, o una engañosa ficción, perjudicial para el proceso evolutivo y democrático de un pueblo.

MANUEL BARBERO DE LA CUESTA

MONTROYA MELGAR, Alfredo: *Derecho del Trabajo. Concepto y evolución*. Publicaciones de la Escuela Social de Murcia, «Estudios Sociales», Murcia, 1973; 194 págs.

El profesor Montoya Melgar, titular de la cátedra de Derecho del Trabajo de la Universidad de Murcia y director de la Escuela Social de aquella ciudad, acomete con la publicación de este primer volumen —al *Concepto y evolución* del Derecho del Trabajo que ahora publica han de seguir otros dedicados al *Sistema Normativo* y al *Sistema de Relaciones Jurídicas*— el planteamiento y estudio sistemático de la disciplina que profesa; un amplio elenco de aportaciones monográficas a la investigación del Derecho del Trabajo, la dedicación docente entendida como severa faena vocacional y la posesión de una metodología rigurosamente aplicada al conocimiento de lo jurídico laboral, concurren en la actividad científica del profesor Montoya, dando por resultado al presente su *Derecho del Trabajo*, cuya elaboración conceptual y evolución emprende en base a criterios jurídico-valorativos de fecundos resultados, pues, según el autor afirma —y de ello ofrece cumplido testimonio en la obra que reseñamos—, «el científico del Derecho del Trabajo no debe limitarse a ser un puro constructor de conceptos y sistemas; parte esencial de su función debe consistir en el ejercicio de su sentido crítico o valorador de las instituciones que somete a análisis». De la consecuencia de tal actitud intelectual del profesor Montoya dan razón, entre otras importantes aportaciones al Derecho laboral español, su estudio sobre *La representación sindical en la empresa* y el aún reciente dedicado a la *Jurisdicción y Administración de Trabajo*.

No obstante, el autor de la obra a que nos venimos refiriendo dedica la

primera parte de la misma a la exposición conceptual de la disciplina, como condición inexcusable de conocimiento de las instituciones jurídico-laborales; en este sentido, el carácter introductorio del volumen se justifica básicamente por la necesidad de dotar de consistencia crítica el estudio sistemático que ha de seguir sobre la masa normativa que propiamente determina, por la identificación del objeto o materia social a que se refiere, la existencia del Derecho del Trabajo como rama jurídica autónoma.

La toma de posición de A. Montoya frente a los grandes temas que constituyen el entramado conceptual es, desde el comienzo de la obra, tan diáfana como sugerente: la delimitación del trabajo objeto del Derecho del Trabajo conduce derechamente a poner en cuestión la nota de la «ajenidad» en tanto se la estime exclusiva y excluyente a los fines metodológicos e, incluso, se la valore en un sentido determinado, por lo que, en tesis válida sostenida por el autor, la evidente «ajenidad» que contribuye a delimitar el objeto ha de ser entendida en el sentido de que la *utilidad patrimonial* del trabajo se atribuye a persona distinta del propio trabajador, quien se ve compensado con una parte de esa utilidad: el salario. En suma, el trabajador «cede la utilidad de su trabajo para obtener una retribución», de donde entre otras importantes conclusiones queda incluida la muy subrayable de configurar al contrato de trabajo como un típico contrato de cambio; «dicho simplíficadamente: cambio de trabajo por salario». En esta misma línea de razonamiento crítico, la «dependencia» como dato configurante mantiene su validez a condición de que sea entendida no sólo como sinónima de sujeción al poder directivo del empresario, sino también, y muy señaladamente, al disciplinario y, en su caso, reglamentario, con lo que el autor salva la tan progresiva como evidente devaluación del entendimiento de la dependencia como estricta sumisión en orden al tiempo, lugar y modo de la prestación laboral.

El estudio del objeto del Derecho del Trabajo se cierra con precisiones que atañen tanto a la reducción legal de aquél —con especial atención a las denominadas exclusiones impropias o coyunturales—, como a la previsible ampliación, determinada por la indiscutible *vis attractiva* del Derecho del Trabajo. Delimitado el objeto —«trabajo personal, voluntario, por cuenta ajena, dependiente y concertado en régimen de derecho privado»—, la caracterización de la rama jurídica en que se integra el sistema normativo conduce a la afirmación de autonomía —normativa, institucional y científica—, a la dilucidación de los ingredientes de naturaleza pública y privada, que presuponen un sistema de vinculaciones institucionales, y a la enérgica descalificación del pretendido carácter «especial» del Derecho del Trabajo, por revisión de los supuestos es-

trictamente históricos que determinaron la disyunción derecho común y derecho especial.

Todo el aparato crítico empleado para la construcción que hemos reseñado permite al profesor Montoya Melgar la fijación conceptual del Derecho de Trabajo, que gira integrando en su seno un sistema de normas y un sistema de relaciones normadas, en cuanto que, sector delimitado del ordenamiento, asume el específico del trabajo personal, dependiente, voluntario y por cuenta ajena. En resumen, el autor concibe científicamente el Derecho del Trabajo como un sistema de estructuras ordenadoras, comprensivo de la norma laboral, sus reglas de aplicación, así como los órganos a que ésta es encomendada, y un sistema de estructuras ordenadas, que propiamente comprende las relaciones laborales, tanto las básicas, como las complementarias y las de conflicto. A las primeras quedan remitidas tanto las relaciones singulares o de contrato como las relaciones coordinadas, que tienen sede jurídica privativa en la empresa; las relaciones complementarias comprenden tanto las de participación como las de tutela, con la Seguridad Social incluida, desde luego.

El estudio de la evolución del Derecho del Trabajo es materia de tres amplios capítulos, que atienden, sucesivamente, a la fenomenología laboral en las sociedades pre-industriales, a la aparición de la sociedad industrial como marco propio de la aparición histórica del Derecho del Trabajo y a la evolución del Derecho español del Trabajo. El obligado esfuerzo de síntesis que esta parte de la obra impuso a su autor le ha recompensado, sin duda de ninguna índole, por la lucidez y penetración —probablemente polémica— con que es abordada la fenomenología básica del hecho social del trabajo, que si en la sociedad medieval es resultancia inicial de la doble herencia clásica y judeo-romana, quedará prontamente apresado por los intereses de una aristocracia mercantil que está en la base misma del gremialismo: el trabajo servil y su crisis, las «nuevas ideas» y los «nuevos hechos» que alumbra el siglo XVIII y, por fin, la aparición de la «cuestión social», se analizan y exponen en el contexto de una línea de revisión histórica, que culmina con el tratamiento del movimiento obrero, cuya importancia cuando cobra «signo político» es radical. Sustanciosas páginas son dedicadas al movimiento obrero español, emplazado constitutivamente en la escisión.

Una muy cuidada y eficaz bibliografía orienta, al fin de cada capítulo, al lector atento y curioso por la temática que constituye el contenido de este *Derecho del Trabajo*, volumen primero, debido al profesor A. Montoya.

JUAN GARCÍA ABELLÁN

Oficina Internacional del Trabajo: *Repercusiones laborales y sociales de la automatización y otros progresos de la técnica*. Informe VI a la LVII Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1972; 83 págs.

Como se indica en el título, se hace en este informe un estudio de la influencia que puede tener la automatización en el orden social y laboral. Se inicia dicho estudio tratando de la evolución que ha tenido lugar en los últimos quince años, comparándola con las previsiones que se hacían sobre la misma en los años cincuenta, y finalizando con un apéndice que recoge las conclusiones y recomendaciones de la «Reunión de Expertos en Programas de Reajuste a la Automación y al Cambio Tecnológico Avanzado» (8-17 de mayo de 1967).

Las previsiones que se hicieron en los años cincuenta, sobre las consecuencias de la automatización, no podían ser más desesperanzadoras; se habló de desempleo masivo, posibles atentados a la dignidad del hombre, degradación del trabajo humano, etc. Sin embargo, los cambios producidos han sido mucho menos espectaculares de lo previsto. Un estudio verificado en Austria en 1970, entre 500 empresas, demostró que a consecuencia de la automatización no se produjeron despidos en masa, sino traslados de puesto dentro de la misma empresa.

Entre otros cambios que se han producido a consecuencia de la automatización, merecen destacarse los siguientes: 1) Una elevación de las calificaciones requeridas a todos los niveles. 2) Cambios sustanciales en los métodos de dirección (a consecuencia de éstos, el hombre y la máquina están mejor identificados que en el pasado). 3) Un aumento en la formación profesional de los trabajadores. 4) Incentivos colectivos que resultan más eficaces que los individuales.

En general, puede afirmarse que no se han cumplido ni las predicciones pesimistas ni las optimistas. Actualmente ni el escéptico más radical podría negar que el hombre ha obtenido beneficios considerables con la técnica moderna. Así, se han logrado mejores condiciones de trabajo, reducción de horarios, una mayor calificación en el trabajo y disminución de riesgos profesionales, pero el progreso también ha traído consigo factores negativos. El desempleo continúa vislumbrándose como una posibilidad muy real y un traslado de puesto de trabajo dentro de la misma empresa es algo muy duro que requiere adaptación; por otra parte, la tensión muscular va desapareciendo al mismo tiempo que aumenta la tensión nerviosa y las ventajas que suponen las computadoras pueden convertirse en desventajas con una utilización ilegal de las mismas.

Consecuencia de lo anteriormente expuesto es el problema que se plantea en los países en vías de desarrollo, consistente en decidir si hay que abrir las puertas al progreso técnico y en caso afirmativo, cómo hacerlo, de manera que resulten los mayores beneficios y se reduzcan al mínimo las consecuencias negativas.

Prevalece la opinión de que en un futuro próximo no habrá cambios técnicos revolucionarios, sino mejoras constantes. Esto no excluye la posibilidad de descubrimientos imprevistos; pero para la aplicación de los mismos se requiere una media de catorce años, y cabe pensar que ya se han hecho muchos de los descubrimientos que influirán en los próximos años. No obstante, los progresos técnicos no dependen sólo de los descubrimientos, influyen también otros factores limitadores, de los cuales el más importante es la demanda que existirá para los productos creados por la técnica. Aun así, pueden establecerse ciertas tendencias que probablemente continúen en decenios posteriores; de ellas, la que más influirá sobre el trabajo es el uso cada vez mayor de computadoras, uso que producirá una disminución en los puestos de trabajo manuales y un aumento en los puestos que requieren personal cualificado.

Por todo lo expuesto se deduce la necesidad actual, no sólo de unas calificaciones y conocimientos teóricos, sino también de ciertas calidades intelectuales y de carácter. Estas exigencias llevarán consigo un cambio en los métodos de enseñanza y formación; así considerados los conocimientos como bienes perecederos, será preciso adoptar medios para la necesaria renovación de los mismos de forma sistemática.

Es previsible que habrá también progresos en la legislación. De hecho, la aplicación cada vez mayor de las distintas formas de planificación, caracteriza hace bastante tiempo a los países con economía de mercado.

Hasta ahora la desaparición de los puestos de trabajo, originada por la técnica moderna, se ha visto compensada por nuevas oportunidades de empleo creadas por tal técnica. Sería peligroso suponer que en la economía existe un cierto mecanismo autorregulador: no lo hay y es preciso una acción eficaz y preferentemente preventiva del programa de adaptación de mano de obra. A esta necesidad responden las conclusiones y recomendaciones recogidas en el apéndice de este Informe, basadas en el principio de que tanto las ventajas como inconvenientes de la automatización, sean soportadas por toda la sociedad en su conjunto, sin afectar con particular agudeza a un pequeño número de personas.

Estas recomendaciones pretenden lograr una política de pleno empleo y adopción de medidas para minimizar el desempleo. Para conseguir el pleno empleo es preciso recurrir a técnicas de control fiscal, monetario y planifica-

rior, logrando que el incremento de productividad de mano de obra, resultado del progreso técnico, lleve anejo un crecimiento económico suficiente para absorber toda la mano de obra que quede inactiva.

Son varios los medios que pueden aplicarse para evitar el despido. Es preciso un tiempo de preaviso para la aplicación de las medidas de adaptación de mano de obra, siendo mejor a fin de minimizar el desempleo, la reducción natural del número de trabajadores, favoreciéndola con una mayor liberalidad en la concesión de prestaciones de jubilación anticipada y una disminución en las horas de trabajo. Cuando ello no baste, se recomienda ayudar a los trabajadores con prestaciones de desempleo, indemnizaciones por despido, servicios eficaces de colocación y una política tendente al favorecimiento de la movilidad de los trabajadores entre las distintas empresas.

Ante las nuevas exigencias profesionales que trae consigo el automatismo, será precisa una revisión en los programas educacionales de los países, que favorecerá la implantación en los mismos de unos conocimientos de bases a partir de los cuales podrán los alumnos especializarse. Un asesoramiento competente y no discriminatorio en el momento oportuno, es indispensable para proceder a una elección satisfactoria.

Por último, destaca este Informe las lagunas que existen sobre este tema; automatismo, sus efectos, cambios que cabe esperar, etc., y se solicita la cooperación de los Gobiernos en el estudio del mismo, así como su ayuda eficaz junto a los entes privados para llevar a cabo las políticas de pleno empleo.

MARÍA DEL CARMEN REVUELTO MARTÍNEZ

Organisation de cooperation et de developpement economiques. Flexibilité de l'âge de la retraite. París, 1970; 119 págs.

La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, OCDE, con su impulso y su impronta, publica un estudio sobre problemática tan candente y tan actual como es la cesación en las relaciones laborales, la jubilación. Tema que plantea problemas personales, familiares, psíquicos y económicos de notable envergadura y que no pueden ser soslayados en un momento como el que vivimos, exponenciado por el signo del desarrollo económico y social que tantas puertas deja abiertas. El trabajo es denso, amplio en bibliografía y paneles tipográficos. Sus autores parece que agotan el tema, aunque de suyo sea inagotable. Quizá la mayor importancia de la obra es el rigor con el que ha sido concebida y, por supuesto, realizada.

Seis son las aportaciones a la publicación a que nos referimos. Dos de ellas del mismo autor, quien no sólo presenta una panorámica de su propio país, sino de los demás de OCDE. Las cuatro restantes relativas al teatro nacional de su propio autor, Massachusetts, Gran Bretaña, Francia y República Federal de Alemania.

I. Salomón Barkin, de Massachusetts, analiza cuestiones de vivo interés como la ocupación laboral o profesional de quienes abandonaron la vida laboral activa por imperativos de la edad, el régimen de pensiones según la edad de la jubilación comparando Ordenamientos jurídicos como los de Gran Bretaña, Alemania Federal y Estados Unidos de Norteamérica y concluyendo en la necesidad de realizar un programa a nivel nacional para prever medidas como las propuestas por el Comité de mano de obra de los Asuntos Sociales de la OCDE, para la readaptación de trabajadores jubilados y obtención de puestos de trabajo en la medida de sus posibilidades laborales.

II. Sven Hyden, director de la Sociedad Mutua de Seguros en Garantía de Pensiones recorre, no sin antes poner de relieve las profundas diferencias a este respecto entre los países miembros de la OCDE, uno por uno estos países con breve, pero clara exposición, incluida España, mostrando las diversas naturalezas de seguros, porcentajes de percepción referidos a los salarios que se devengan, edades de jubilación o retiro, que son oscilantes con pequeñas diferencias entre límites de sesenta y cinco a setenta años, organismos públicos y privados que protagonizan la asistencia económica, etc., completándolo con cuadros numéricos y tablas de singular valor y claridad para una visión sintética y rápida.

III. Del mismo autor es el trabajo siguiente, si bien orientado como su propio título indica, a las pensiones privadas, y en el que se analiza de modo certero la naturaleza tradicional y paternalista de este régimen de pensiones, su complementariedad respecto del régimen de pensiones públicas no sólo en cuanto a las prestaciones por jubilación, sino también a todas las prestaciones que constituyen la teleología de la moderna seguridad social, así como la pluriforme estructura de la contratación laboral en los diversos países de la OCDE.

IV. Anne-Marie Hackett proyecta locativamente su trabajo en Gran Bretaña. Con abundancia de cuadros expositivos y una considerable aportación bibliográfica, aborda el tema de la flexibilidad de la edad a la hora de la jubilación, propugnando, no obstante las dificultades intrínsecas del problema, porque se dé una estimativa más elástica a la edad de la jubilación en base al inalienable y fundamental derecho del hombre, independientemente de cualquiera otra consideración extrínseca, cual es la edad, a trabajar si sigue siendo útil a la Sociedad en que vive.

V. Michel Morisot, respecto de Francia, tras una sistematización clara del tema, concluye que, en el vecino país, los aspectos jurídicos y de hecho no van siempre de la mano, estimando que el problema viene siendo resuelto, en la mayor parte de los casos, por la práctica de las empresas y no por las normas jurídicas, más rígidas y menos fluidas que la realidad.

VI. Respecto de Alemania, A. Neu y G. Elstermann, con verdadero rigor, documentación, bibliografía y tablas explicativas, terminan la obra concluyendo la necesidad de que una política activa se pronuncie por la remuneración de las personas ancianas, puesto que es inadmisibile que los responsables de la política actúen en esta materia de modo pasivo. E igualmente considerar la edad no sólo para criterio de jubilación, sino también de asistencia, procurar puestos de trabajo, independientemente de los criterios negativos de sindicalistas, y reglar jurídicamente este trabajo de los ancianos.

Publicación seria, meditada y que cumple la medida de su lanzamiento con justeza sin acudir a su valor ético y hasta utilitario que para la sociedad actual tiene.

MARÍA ISABEL PÉREZ LLINÁS

PERETTI, André de: *Libertad y relaciones humanas*. Traducción de Carlos de la Sierra. Ediciones Marova, S. L. Madrid, 1971; 229 págs.

La preocupación que inspira a una persona a la hora de hablar o de actuar, puede interpretarse de hecho como un alejamiento o como una presión, hasta como una censura, que ejerce sobre ella —advierte el autor en el Prólogo—. Yo he intentado demostrar que la actitud no directiva es más espontánea y flexible, aunque con cierta limitación. Es una invitación constante a la confianza. El aspecto negativo que lleva consigo no es una mutilación, sino que tiene una función purificadora y estimulante.

El texto se presenta dividido en nueve capítulos, subdivididos en una serie de epígrafes.

En los dos primeros capítulos y de acuerdo con el propósito anticipado en el Prólogo, se efectúa un meticoloso análisis de las teorías de Carl Rogers, y así se advierte que el desafío de éste, la cuestión que él nos plantea a cada instante —cuestión que llegamos a olvidar con demasiada frecuencia— es precisamente el desafío de la libertad del otro y su evolución. Al respetar ambas de manera incondicional, el problema se centra en saber si es posible volver a ellas, o si, en la relación entablada con otra persona, no se trata, en lo pro-

fundo, de la aceptación original de su punto de vista, la aceptación de sus puntos de referencia, que no será, paradójicamente, la actitud, debido a la cual esta personalidad cambia libremente, se transforma, evoluciona y se adapta.

En cuanto al problema pedagógico, para un educador o un formador, está en abordar la relación con los educandos después de una preparación seria en todos los caminos posibles, una vez exploradas no solamente las exigencias externas, sino también las estructuras afectivas de la situación y los límites gracias a los cuales se será menos defensivo en presencia de los educandos.

El capítulo 3.º, *La tensión en los grupos*, se inicia definiendo a éstos en base a dos conceptos básicos: la interdependencia entre sus integrantes y la interacción entre ellos. A continuación, se considera las dimensiones del grupo que son a la vez componentes orgánicos del mismo, y también un sistema de interpretaciones individuales de los fenómenos vividos por el grupo. Como principales dimensiones se mencionan: los objetivos, los roles, los medios de acción, los métodos de trabajo, las normas y las sanciones.

En el capítulo 4.º, *Las responsabilidades humanas de los dirigentes*, se advierte que cuando se habla de responsabilidades, no se trata ya simplemente de tareas materiales, sino que inmediatamente surge el problema de las interacciones humanas, de las relaciones con el otro, con las demás personas y gentes. Aquí es donde vemos que aparecen precisamente algunas de las dificultades que suscita esta cuestión central en el equilibrio de las sociedades y de los organismos.

El dirigente es precisamente aquél que no está distante, sino próximo: mantiene la distancia justa, no queriendo protegerse, evitando «justificarse» y haciéndose «gratificar» efectivamente por los que le rodean; evitando, por otra parte, una falsa colisión. Porque está encargado de una función que debe cumplir sin presión ni opresión.

Ser responsable quiere decir ser uno mismo sin falsa identificación, sin desembocar en la directividad burocrática. Es comunicar consigo mismo, soportando su soledad sin reforzarla, para conocer mejor la responsabilidad de los demás, sin aminorarla.

El capítulo 5.º, *Aspectos psicológicos y religiosos del diálogo*, se centra en el análisis de las causas de las dificultades de la comunicación de unos con otros: en primer término, las palabras pueden significar cosas distintas, según las personas; en segundo lugar, la imagen que tenemos de nosotros mismos al hablar con otro y también a la imagen que nos formamos de él mientras nos dirigimos a él; en tercer término, la manera de abordar al otro y de situarnos frente a él; en cuarto lugar, los fenómenos emotivos que entran en

juego; en quinto lugar, la dificultad en escuchar; en sexto término, la actitud defensiva que se adopta, y en último lugar, el temor a ser cambiado.

En el capítulo 6.º, *Pedagogía y formación de adultos*, se pone de relieve cómo la evolución tecnológica incide en este campo e impone unas acusadas transformaciones que se caracterizan por una masiva consideración del hecho de la comunicación y de la formación, para asegurar la eficacia de la adaptación y del control de las decisiones y ejecuciones.

En consecuencia, hay que reconocer que lo que regula la cohesión y el dinamismo de los grupos sociales son las estructuras de comunicación y de formación constante.

Todo proyecto de formación mira al desarrollo cultural de una persona, al dominio de las técnicas y a su inserción en la sociedad. Ahora bien, el modo de formación oscila entre estas dos tendencias: como condicionamiento, y entonces consiste en el adiestramiento de los comportamientos mediante el montaje progresivo de «reflejos», o como aprendizaje en la iniciativa, en cuyo caso mira a la adaptación de las actitudes y de los sentimientos de los individuos.

El capítulo 7.º, *El problema de las relaciones y las comunicaciones entre los grupos: alumnos-profesores, dirección-padres*, llama la atención sobre el hecho de que no podemos aislar el fenómeno pedagógico en cuanto problema del alumno, sino que nos vemos obligados, por el contrario, a insertarlo en los problemas generales de la nación y de las estructuras escolares, en la dinámica global de las relaciones entre las personas que van a interferir entre sí, para hacer posible la transmisión de conocimientos, pero más todavía para preparar a un individuo, a un alumno, para su vida posterior de adulto. Ni tampoco podemos prescindir en el estudio global de la enseñanza en sus relaciones con el mundo exterior, ya que este mundo evoluciona rápidamente.

En el capítulo 8.º, *El educador y su «cliente», seguido de una referencia al Evangelio*, se afirma que un grupo prueba a cada uno de sus miembros. Las interacciones y las influencias de distintas personalidades entre sí edifican un sistema que oscila entre la agresividad y la ansiedad o, más concretamente, entre la presión y la alteración. Cada uno se siente presionado a conformarse a los demás y siente, en cada contacto con el otro, una invitación a transformarse a sí mismo, perdiendo su seguridad.

Finalmente, en el capítulo 9.º, *Formación y formadores*, se considera que hay que buscar el equilibrio entre el uso de presiones, de influencias y de desconexiones. El problema central en pedagogía está en saber qué es lo que puede ser condicionamiento en los puntos que hacen más difícil la vida y siguen siendo secundarios; qué puede y debe ser —y qué puede ser tan sólo— un

esfuerzo en la iniciativa, en la libertad y en el error, gracias a un análisis constante del desajuste entre el objetivo y la realidad. Finalmente, lo que es descubrimiento en la soledad y en el diálogo y consecución en la eliminación de los desajustes entre la existencia y la representación.

Por otra parte, en la medida en que los formadores hayan vivido experiencias de grupo y hayan experimentado una relación terapéutica, podrán intentar aclararse sus propias conductas y las concepciones que se forman de su cometido. No cumplirán con su misión de agentes de la evolución si ellos mismos dejan de evolucionar, aceptando, cada vez más intensamente, el progreso de su personalidad para comprender mejor las transformaciones del mundo exterior y los difíciles caminos que siguen las personas que están confiadas a su sagacidad y a su esperanza.

En conclusión, nos encontramos ante una obra fundamentalmente de reflexión y de meditación, pues en sus páginas hay multitud de ideas que hacen pensar y que incitan a someter a revisión conductas y comportamientos en las relaciones con los demás.

J. CARRASCO BELINCHÓN

POULAIN, Guy: *La distinction des contrats de travail a durée déterminée et indéterminée.* (Essai pour un statut unique de la résiliation du contrat de travail.) Prólogo de H. Sinay. Bibliothèque d'ouvrages de Droit Social. Tomo XIV. Ed. Libraire Général de Droit et de Jurisprudence. París, 1971; 373 páginas.

«La distinción de los contratos de trabajo en función de su dimensión temporal», título de la obra que nos ocupa, no es, a nuestro juicio, sino un pretexto que ha utilizado el autor para plantear el problema, mucho más profundo y de mayor importancia, latente en las raíces mismas de la relación contractual laboral, del desequilibrio en que se encuentran las partes contratantes a la hora de fijar las condiciones por las que se ha de regir su vínculo jurídico. El análisis de este desequilibrio, que afecta y se refleja en la seguridad del empleo, supone, como señala el profesor Sinay en el prólogo, el desbordamiento, en el tratamiento del tema, de la técnica jurídica por la problemática humana.

El juego de la autonomía de la voluntad y de los principios de bilateralidad, reciprocidad e igualdad que dominan el derecho contractual, tipifican y moldean con diferente intensidad y distinto sentido los dos tipos de con-

rato de trabajo que se estudian: el de duración determinada y el de duración indeterminada.

De una parte, la libertad contractual contenida en el artículo 1.780 del Código Civil, relativa al arrendamiento de servicios, antecedente del artículo 20 del libro I del Código de Trabajo, concebida, según la interpretación jurisprudencial, con la idea primordial de proteger al trabajador, no plantea problemas en cuanto a la ruptura del contrato de duración determinada, en el que las partes fijan el término o la condición extintiva «a priori» de común acuerdo. No se puede decir lo mismo, sin embargo, del contrato de duración indeterminada en el que, según el artículo 23 del citado Código, «la cesación puede producirse por voluntad de las partes, por lo que, consecuentemente, la doctrina considera que el derecho de resolución unilateral está en la esencia misma de este contrato, mientras que la interpretación jurisprudencial del artículo 1.780 del Código Civil se vuelve contra el trabajador, puesto que si cada parte posee un derecho igual y recíproco de ruptura, la seguridad de las relaciones contractuales no existe, y si esta seguridad puede ser importante para los dos contratantes, resulta fundamental para el trabajador... que en la relación laboral vincula su propia persona y no su patrimonio, como el empleador, de modo y manera que el poder de ruptura «ad nutum» de éste, se transforma, bajo la capa de la igualdad formal de las partes contratantes, en un instrumento arbitrario, incompatible con la libertad humana del trabajador, imperativo fundamental del Derecho del trabajo».

De otra parte, la contratación a través de los convenios colectivos y la intervención del legislador, por medio de la Ley de 19-II-1958 y la ordenanza de 13-VII-1967, determinan el abandono progresivo de los principios de igualdad y reciprocidad y sus consecuencias injustas, al buscar «la seguridad del nexo contractual», que lleva aparejada la libertad y la dignidad humana del trabajador, y su garantía «frente al ejercicio desconsiderado del poder de despido del empleador», estableciendo un mayor formalismo y fijando un plazo de preaviso más amplio que el que viene obligado a observar el trabajador en caso de dimisión, así como una indemnización en función de la antigüedad del trabajador en la empresa.

Como consecuencia de este afán por salvaguardar la seguridad del empleo, característica fundamental del moderno Derecho del Trabajo en el contrato por tiempo indeterminado, queda un tanto en el olvido esta misma problemática al tratar del contrato por tiempo determinado, con lo que la finalidad perseguida por la institucionalización de medios garantes de la pervivencia de la relación jurídico laboral, la protección del trabajador se ve afectada por el recurso al contrato temporal por parte del empleador, que de esa manera

escapa a las limitaciones que, en relación con su libertad, representa el contrato de duración indeterminada.

De aquí la actualización del tema de la distinción de los contratos de trabajo según su duración esté o no determinada, que, si bien no parece encontrar justificación en el distinto régimen aplicable a su ruptura, por cuanto el objeto de la obligación contractual es idéntico para ambas clases de contratos, viene a poner de manifiesto la pugna que mantiene el Derecho del Trabajo por salir definitivamente del área de influencia del Derecho Común y afirmarse como derecho especial, por lo cual «contruye todo su sistema protector de los intereses del trabajador sobre un solo tipo de contrato, aquel en el que la duración no está determinada, mientras que el otro, el contrato por tiempo determinado, queda colocado en la órbita exclusiva del Derecho Civil».

El problema de la distinción, señala Poulain, ha adquirido de esta forma una dimensión injustificada, que produce una situación de desequilibrio perjudicial para el trabajador, por lo que, para obviarla, se ha de conseguir la unificación de las reglas aplicables a la extinción de la relación contractual bien a través de la supresión de la categoría de los contratos de duración determinada o bien mediante el acercamiento de los dos regímenes de ruptura existentes y la elaboración de un estatuto único y válido para los mismos. Así pues, la necesidad de establecer un estatuto de ruptura único para los dos tipos de contrato de trabajo requiere el análisis de los criterios de distinción y el estudio del régimen aplicable a su rescisión, temas que se desarrollan en las dos partes de que consta la obra.

1. En la primera parte, dedicada a la búsqueda de los criterios distintivos de las dos categorías contractuales citadas, la investigación ha de orientarse, ante la ausencia absoluta de definiciones en las leyes y en los convenios colectivos, hacia la jurisprudencia.

A este respecto señala el autor cómo el juez francés se plantea una cuestión previa: la de la calificación de los actos jurídicos, concluyendo que los acuerdos de las partes suponen el dato fáctico del que es consecuencia la calificación jurídica, por lo que es a través del análisis y de la interpretación de las cláusulas de cada contrato como se determinará su carácter. De aquí que esta labor interpretativa presente bastantes dificultades, por el carácter consensual y las distintas posibilidades de formalización del contrato, que determina en algunos casos la inexistencia de manifestación expresa de voluntad de las partes, debiendo recurrirse entonces a la costumbre profesional o, en su defecto, a las reglas interpretativas de los convenios del Derecho Civil, presumiéndose que se trata de un contrato de duración indeterminada; en aque-

llos supuestos en que haya manifestación expresa, si ésta admite por su ambigüedad varias interpretaciones, habrá que acudir a las reglas del Derecho Común, matizadas por el dato socioeconómico de la desigualdad de las partes.

De todo esto se desprende que la aplicación del principio «pro operario» es una consecuencia del artículo 1.162 del Código Civil («En la duda, el convenio se interpreta contra quien ha estipulado y en favor del que ha contraído la obligación»), pudiendo darse el caso de caracterización de un contrato como temporal cuando, en el supuesto concreto, sus efectos sean más favorables para el trabajador que los derivados del contrato de duración indeterminada, siempre con el límite que fija al poder de interpretación la prohibición de desnaturalizar las cláusulas que no admiten duda en el contrato.

2. Otra cuestión que plantea el profesor Poulain es la del momento en que el juez debe interpretar la voluntad de las partes, si al concluirse el acuerdo o cuando se rompe el contrato, inclinándose por esta segunda opción al relacionar el hecho de la rescisión con la expresa previsión que de ella hubieran tenido las partes al celebrar el contrato.

3. El contrato de duración determinada («aquel cuyo vencimiento está fijado por un acontecimiento futuro y cierto y cuya realización no depende exclusivamente de la voluntad de las partes», según Paul Durand), supone la existencia del término como criterio para su calificación, aunque su sola presencia no deba conducir automáticamente a ella sin antes haber sido oportunamente precisado, para lo cual el juez opera con la costumbre profesional como instrumento de incalculable valor.

Por su parte, a tenor del artículo 23 del libro I del Código de Trabajo, la resolución unilateral, inherente a la ausencia del contrato de duración indeterminada, es el criterio que se utilizará para la caracterización de ese tipo de contrato, por cuanto las disposiciones del citado artículo son de orden público e imperativas para los contratantes.

4. La intervención de la jurisprudencia en la extensión de la noción de resolución unilateral mira a los dos elementos esenciales de la misma: la forma de la manifestación de la voluntad (dimisión o despido, según proceda de una u otra de las partes) y el fundamento de esa manifestación de voluntad. En relación con el primero, el profesor de Estrasburgo plantea la cuestión de la modificación unilateral de las condiciones de trabajo en cuanto asimilable a la ruptura unilateral del contrato, siempre y cuando afecte a un elemento esencial del mismo y, caso de no afectarlo, se comuniqué al trabajador, si éste no acepta expresa o tácitamente la novación. En cuanto al fundamento de la

declaración de voluntad resolutoria sólo se admite como causa suficiente para que el juez aplique las consecuencias derivadas de la utilización del derecho de resolución unilateral, la finalidad de liberarse del lazo contractual. No obstante esta limitación, la jurisprudencia excepcionalmente admite la extinción de los efectos de la resolución unilateral a los supuestos de nulidad por vicios preexistentes o contemporáneos a la formación del contrato, imputables al empleador.

5. El segundo capítulo de esta primera parte viene ocupado por la aplicación de los criterios jurisprudenciales a situaciones complejas, tales como los supuestos de convenios o contratos híbridos (formados por varios períodos durante los cuales pueden aplicarse reglas de ruptura distintas), entre los que recoge:

a) *Los contratos de duración mínima*, vayan acompañados de una promesa de estabilidad en el empleo, prevean una simple facultad de prórroga para una duración indeterminada, o se presenten bajo la forma de convenio acompañado de condición que la jurisprudencia considera de duración determinada durante el período inicial, transformándose después de llegado el término en contratos de duración indeterminada.

b) *Los contratos de duración máxima*, en los que se prevé un término extintivo, quedando en reserva la posibilidad de poner fin al contrato antes de la llegada de ese término, bien sea por la existencia de una condición resolutoria, bien sea por acuerdo expreso de las partes, que se califican como contratos de duración indeterminada, siempre que se produzca la resolución unilateral antes de alcanzado el término estipulado «a priori».

c) *El período de prueba* que al plantear el problema de su naturaleza jurídica, sumamente controvertido en la doctrina iuslaborista, exige recurrir a la voluntad de las partes para su calificación contractual en relación al régimen y a las consecuencias de su ruptura; a pesar de la consideración predominante de este período como un lapso del contrato de duración limitada, durante el cual se puede ejercer el derecho discrecional de resolución unilateral, propio del contrato de duración indeterminada, cuando la ruptura se produce por violación de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo normal se aplican las reglas del Derecho Común.

d) *El contrato de trabajo interino*, cuyo estatuto resolutorio varía a tenor de la facultad del trabajador de rechazar o no la ejecución del trabajo que se le proponga y según que el acaecimiento del término dependa o no de la voluntad del empleador.

6. La reconducción tácita del contrato de duración determinada se estudia a continuación, señalando el autor como requisitos para que pueda darse esta reconducción y la consiguiente transformación del contrato temporal inicial en contrato de duración indeterminada, que ninguna de las partes haya manifestado su intención de recobrar su libertad contractual y, sobre todo, que las obligaciones de los contratantes continúen siendo ejecutadas, o que no exista notificación por parte del empleador al trabajador de que el contrato se prorrogará por un lapso de tiempo igual al previsto inicialmente y a punto de concluir.

En cuanto al efecto de la reconducción sobre el contenido del contrato, Poulain se inclina por la caducidad de todas las cláusulas del contrato inicial relativas directa o indirectamente a la duración del mismo; de las restantes cláusulas «una parte de la doctrina estima, con un razonamiento puramente civilista, que la llegada del término hace perder toda la fuerza obligatoria al contrato primitivo y que la reconducción crea un nuevo contrato; otro sector, sin embargo, piensa que la solución del problema habrá que buscarla en la voluntad de las partes», voluntad que juega también de forma decisiva en el supuesto de la reconducción expresa, salvo en los casos de imprecisión de la cláusula de reconducción, en cuyo supuesto el juez se inclinará por la calificación del contrato como de duración indeterminada, al igual que en las situaciones en que, con ánimo fraudulento, el empleador incluya en el contrato cláusulas de renovación sucesivas a las que los trabajadores deban adherirse obligatoriamente.

7. En los casos de renovación automática del contrato por un nuevo período de igual duración que la establecida inicialmente, prevista por convenio colectivo, la jurisprudencia señala que, de no existir cláusula limitativa del número de prórrogas sucesivas, «si la ruptura tiene lugar durante uno de los períodos, se aplicarán las reglas de los contratos de duración determinada; si, al contrario, tiene lugar al término de una de las prórrogas, las reglas aplicables son las de los contratos de duración indeterminada». Por todo ello, concluye el autor diciendo que la jurisprudencia, «fundándose en la voluntad de las partes, aplica de forma distributiva los criterios de los contratos de duración determinada e indeterminada».

8. La calificación fraudulenta del contrato por parte del empleador a través de la simulación, disimulando un contrato de duración indeterminada bajo la apariencia de contratos de duración determinada sucesivos, o recurriendo abusivamente a la técnica de la contratación a prueba, y la rectificación por

parte del juez de esa calificación buscando el equilibrio y la justicia, a la par que la protección del trabajador asalariado, son las cuestiones que se desarrollan a continuación.

9. Termina esta primera parte con una referencia a la solución dada al problema de la calificación del contrato en el derecho comparado, concretamente en la ley italiana de 18-IV-1962 y las sentencias de 20-X-1945 y 12-X-1960 del Tribunal federal de Trabajo de Alemania, fijando la posición francesa, más cerca de las soluciones del Derecho alemán, eminentemente jurisprudencial, por cuanto «el juez francés se orienta también hacia un control de la oportunidad de la elección de la duración limitada del contrato, con plena soberanía en materia de interpretación», que de las que aporta el excesivo legalismo del ordenamiento italiano, pero siempre bajo un denominador común: la limitación, en la medida de lo posible, del ámbito del contrato de duración determinada, y concluyendo que es la prevalencia del interés del asalariado lo que prima en la interpretación que se hace de los contratos de trabajo, en cuanto tiende a la casi supresión de los contratos temporales, reducidos a los temporales por naturaleza o a aquellos en que el interés de las partes exige tal limitación temporal, y a la consideración del contrato de duración indeterminada como la regla, el derecho común.

10. La segunda parte se ocupa del régimen aplicable a la ruptura del contrato, de las condiciones para su ejercicio y de sus consecuencias.

Las condiciones en que opera la cesación de la relación contractual laboral se diferencian según su fundamento en el carácter sucesivo o sinalagmático del contrato. En el primer caso, los mecanismos de ruptura hacen referencia directa al tiempo: derecho de resolución unilateral para el contrato de duración indeterminada y llegada del término en el contrato de duración determinada, considerados ambos como causas normales. En el segundo supuesto, carácter sinalagmático del contrato, las causas se califican de anormales por cuanto debe invocarse la inejecución o la mala ejecución de las obligaciones derivadas del contrato, poniéndose en marcha el mecanismo que utiliza el Derecho común en estos casos: la resolución judicial del artículo 1.184 del Código Civil. Esto no obstante, en la práctica se va dando con más frecuencia la ruptura inmediata de la relación laboral sin apelación al juez, no ya en los contratos de duración indeterminada, a los que no afecta la normativa civil al regirse por el principio de resolución unilateral, sino también en los contratos de duración determinada, con lo que se produce un retroceso en la importancia de la intervención y el control

judicial a la hora de extinguirse la relación laboral, paralelo al incremento de importancia que se observa en la resolución unilateral.

Las razones alegadas por algún autor en apoyo del abandono de la aplicación de los principios del artículo 1.184 del Código Civil, sobre todo en el contrato de duración determinada, basándose en el consentimiento mutuo (la comisión de una falta grave supone la revocación del consentimiento prestado, a la que se adhiere la parte co-contratante), y las de la jurisprudencia, que lo cifra en la pérdida de confianza que debe presidir las relaciones de trabajo para que sean fructíferas, tratan de justificar la aplicación del régimen especial, aunque común, de la ruptura inmediata del contrato por inejecución culpable, o no causada por falta grave o fuerza mayor (entendida como una forma particular de resolución judicial o como una generalización de la utilización del derecho de resolución unilateral), atemperada tan sólo por el control «a priori» del juez sobre la necesidad de la ruptura, régimen que se aplica igualmente en el resto de países de la CEE en los que, a diferencia de Francia, se distinguen perfectamente los contratos de duración determinada de los de duración indeterminada.

A pesar del retroceso ya reseñado de la teoría de la resolución judicial y de las indudables ventajas que presenta la resolución inmediata por la rapidez que supone para la parte que la utiliza, no hay que desdeñar los riesgos e inconvenientes inherentes a la ruptura realizada sin recurrir al arbitraje previo del juez y, a «sensu» contrario, las ventajas de la intervención judicial, tanto para el empleador como para el trabajador, que pueden solicitar indemnización por daños y perjuicios en caso de falta grave de la otra parte contratante.

Este régimen de resolución inmediata con control judicial a «posteriori» individualiza el contrato de trabajo de los otros contratos de ejecución sucesiva y señala el carácter particular del Derecho del Trabajo; por otra parte, el abandono del control judicial «a priori», lamentable en cuanto a la seguridad del empleo, en la medida en que es independiente de la distinción fundada sobre la duración del contrato, supone ya en parte un estatuto único de la resolución.

II. Así pues, si el fundamento de la ruptura debe buscarse en las causas del Derecho común de los contratos sinalagmáticos, su mecanismo, por el contrario, se identifica con el que se utiliza de forma normal en el contrato de duración indeterminada. Así, esta introducción de las técnicas del contrato de duración indeterminada en el marco del contrato de duración determinada demuestra, en opinión del autor, que el primer tipo de los contratos

reseñados se está convirtiendo en la forma más normal de contrato, con lo que se plantea con más agudeza el problema de las garantías que deben rodear el ejercicio de esa ruptura.

Contrariamente, la contemplación de las causas de ruptura en función del carácter sucesivo del contrato hace que la distinción de éstos, en base a su duración, adquiera toda su importancia. La discrecionalidad de la resolución unilateral en el contrato de duración indeterminada, teóricamente igual para cada una de las partes, es incompatible con el principio de la seguridad del empleo que inspira el Derecho Social. Por ello, la más elemental de las justicias exige que la protección del empleo no deba vincularse a la categoría del contrato, acudiéndose como remedio al control particular del ejercicio de la ruptura por los servicios administrativos de la mano de obra, y al control general, que incide sobre el ejercicio abusivo del derecho de ruptura en el contrato de duración indeterminada, mientras que en lo que respecta al contrato de duración determinada se extiende a los supuestos de no renovación del contrato de temporada o del contrato temporal prorrogado de hecho, y a la ruptura anticipada, excepción hecha del período de prueba, que, caso de no poderse evitar, se procurará cause el mínimo perjuicio.

12. Un problema esencial en relación con este tema del control, al que se dedica tratamiento aparte, es el de la carga de la prueba. La Ley de 19-VII-1928 y la jurisprudencia señalan la necesidad de que el empleador alegue el motivo de la ruptura, mientras que el trabajador debe, por su parte, demostrar que el motivo alegado por aquél es ilegítimo. La legislación extranjera, al ocuparse de este tema, le da una orientación más beneficiosa para el trabajador al invertir en su favor la carga de la prueba. Así, en el derecho alemán, el autor de la ruptura del contrato es quien debe probar el motivo legítimo, puesto que la ley de 10-VIII-1951 considera «a priori» como ilegal todo despido de un trabajador no justificado socialmente. El derecho italiano, por su parte, recogiendo la recomendación número 119 de la OIT, establece en el artículo 1 de la ley de 15-VII-1966 que ningún trabajador puede ser despedido si no es por una justa causa o por motivo justificado.

13. En relación a las condiciones del ejercicio de la ruptura se señala una marcada tendencia hacia el establecimiento de un régimen resolutorio común, que se trata de lograr por medio de la atenuación de la protección del asalariado en el contrato de duración indeterminada, debido a la jurisprudencia y a la voluntad de las partes y que se manifiesta en la renuncia

a los derechos nacidos del preaviso, en la ausencia de éste en el período de prueba y en la dispensa unilateral de su ejecución, de la concesión de garantías con ocasión de la cesación del contrato de duración determinada, entre ellas la posibilidad de su reconducción, y de la toma en consideración de la antigüedad del trabajador.

14. Al tratar de las consecuencias de la ruptura, el profesor Poulain distingue entre la ruptura culpable y la no culpable. La resolución por culpa contractual implica una reparación cuyo régimen debe acoplarse normalmente a las reglas del Código Civil. Esto no obstante, si bien cabe hablar de que las condiciones que determinan el nacimiento del derecho a la reparación puedan ser las mismas para los dos tipos de contrato, lo que de ningún modo se identifica es la organización técnica de la reparación, que tiende a individualizar claramente las indemnizaciones exigibles en el contrato de duración indeterminada (por brusca ruptura) de las del contrato de duración determinada (por ruptura anticipada), a pesar de la consideración jurisprudencial de esta última indemnización como de a tanto alzado por el importe de los salarios pendientes de cobrar hasta la llegada del término fijado previamente por las partes, indemnización semejante a la debida en caso de ruptura brusca del contrato de duración indeterminada, en la que el tanto alzado, a título de salario, se calcula evaluando todas las percepciones directas e indirectas del trabajador durante el período de preaviso.

Por su parte, las diferencias entre los contratos de duración determinada e indeterminada en relación con la ruptura por culpa delictiva se concretan en la distinta formalización de la demanda, a través de la que se exige la indemnización, pues mientras en el contrato de duración determinada es única y global, en el de duración indeterminada los diversos conceptos de la misma deben ser cuidadosamente distinguidos y precisados desde el trámite mismo de conciliación, y en la organización técnica de la reparación, bajo los principios del Derecho Común en aquél y con referencia al Código de Trabajo, que precisa en el artículo 23 su evaluación y sus garantías protectoras, en éste.

Un hecho constatable, y entramos ya en el capítulo dedicado a la ruptura no culpable del contrato, es la generalización de las indemnizaciones en el supuesto de contrato de duración indeterminada. Para que esta generalización pueda hacerse extensiva a los contratos de duración determinada será necesario estudiar su fundamento; así, según que la indemnización se base en el hecho del despido, en la antigüedad del trabajador o en la consideración del perjuicio causado por la pérdida del empleo, fundamento

éste aceptado mayoritariamente por la doctrina, la posibilidad de su extensión será más o menos amplia, pudiéndose llegar a alcanzar la unificación en el régimen de la ruptura no culpable de los contratos de trabajo.

15. Por otra parte, observa el autor, hay una diferencia esencial entre el régimen jurídico de las indemnizaciones por ruptura culpable y no culpable, pues mientras aquéllas han sido desde hace mucho tiempo objeto de regulación legal, éstas se han regido primero por la costumbre, después por los convenios colectivos, y sólo recientemente fueron consagradas legalmente, al principio de forma parcial para ciertas categorías de trabajadores y luego de forma general por la Ordenanza de 13-VII-1967, que obliga a los empleadores a pagar a todo trabajador despedido con dos años de antigüedad en la empresa una indemnización mínima de despido cuyo importe está en función de la citada antigüedad, salvo pacto más favorable establecido por las partes, fijándose al tiempo una indemnización especial de la misma cuantía que la anterior destinada a sustituir, a elección del empleador, el segundo mes de preaviso obligatorio.

16. A continuación se plantea Poulain el problema de la unificación del régimen jurídico aplicable a la ruptura del contrato. Empieza explicando cómo hasta época relativamente reciente la doctrina estimaba que la indemnización por ruptura no culpable se debía exclusivamente en los contratos de duración indeterminada, ya que la ruptura por incumplimiento del término en los contratos temporales, al no poder ser imputada al empleador, «que jurídicamente no despide», no daba lugar a indemnización. Ahora bien, la intervención legislativa de 13-VII-1967 soluciona en parte el problema al indicar que la indemnización no se aplica sino en caso de ruptura del contrato de duración indeterminada, si bien sus disposiciones no afectan más que a los trabajadores que no se rigen por convenio colectivo, imponiéndose por otra parte la generalización de aquella indemnización en los convenios. Por ello hay que distinguir cuándo las indemnizaciones derivan de la ley o de un convenio colectivo, puesto que su naturaleza jurídica y las condiciones de aplicación son diferentes en uno y otro caso.

Dentro del campo de los contratos de duración determinada se analiza el tema de la concesión de indemnizaciones, según tengan su reconocimiento en un convenio o deriven de la Ley. En el primer caso, al plantearse la cuestión de su naturaleza jurídica nos remite el autor a las dos principales corrientes doctrinales que han opinado sobre este punto: la que considera la indemnización de despido como un salario diferido y aquella otra que la identifica con el modo de reparación de un daño o perjuicio. Ni una ni otra tesis satis-

face a la doctrina actual, que, inclinándose por el carácter indemnizatorio, destaca que la indemnización no supone la comisión de un acto ilícito ni depende del perjuicio sufrido.

Así las cosas, el verdadero problema se sitúa en la interpretación de las cláusulas de los convenios colectivos que establecen la citada indemnización, aunque el único principio que cabe deducir es el de que la imposibilidad de su concesión sólo es operativa cuando el convenio colectivo lo prohíba expresamente. De hecho, por el contrario, la mayor parte de los convenios contienen cláusulas redactadas en términos de gran amplitud, que conceden indemnizaciones de ruptura diferentes a las de preaviso y cuyo cálculo se realiza según la antigüedad en la empresa.

17. Pasando al plano de la técnica de la ruptura se expone que la cesación del contrato de duración determinada se produce por la llegada del término, hecho independiente de la voluntad del empleador. No obstante esto, no hay que olvidar que los contratos temporales por naturaleza son relativamente cortos y que no pueden incorporar con efectividad la condición de antigüedad; sin embargo, en la práctica los contratos de duración determinada son susceptibles de renovación, por lo que si llegado su término ésta no se produce, se estima que la causa de la ruptura es la negativa del empleador a la renovación del contrato, acto culpable e imputable que faculta al juez para fijar la correspondiente indemnización, atendidas las circunstancias de edad, antigüedad en la empresa y dificultades del trabajador para encontrar un nuevo empleo.

De todo lo expuesto se desprende que no hay ningún inconveniente en que el contrato temporal se beneficie del régimen indemnizatorio por antigüedad, que cabría pensar no se deberá cuando la ruptura no pueda imputarse al empleador, como en el supuesto de la fuerza mayor. Sin embargo, el régimen de indemnización pueden fijarlo las partes atendiendo a consideraciones personales de mayor beneficio para ambas, por lo que, por ejemplo, el supuesto de enfermedad del trabajador asimilable a la fuerza mayor, cuando sea causa de la ruptura del contrato, puede no tener ninguna influencia a la hora de decidir el abono de la indemnización.

18. Dentro de este mismo tema de la concesión de indemnizaciones convencionales de ruptura en el contrato de duración determinada concluye diciendo el profesor Poulain que la antigüedad, elemento objetivo, es el factor de variación del montante de aquella indemnización, cuyo fin no es otro que reparar el perjuicio causado al trabajador por la pérdida del empleo. Del análisis de la antigüedad en relación con la indemnización se induce el

doble papel que aquélla juega: preventivo en un primer momento, al presionar sobre la voluntad resolutoria del empleador, y reparador, en un segundo instante, dado que el montante de la indemnización crece con ella.

Cuando las indemnizaciones derivan de la Ley apenas se plantean problemas de calificación de su naturaleza, pues basta con remitirse a los textos legales, donde se especifican con todo detalle las condiciones en las que aquéllas deben concederse. Conviene, no obstante, distinguir dos clases de indemnización: por pérdida de clientela y por despido. El carácter más destacado de aquélla es el de que sólo debe abonarse en determinados casos, siendo la razón última de su devengo la injusticia que supone el privar a un trabajador del beneficio de sus esfuerzos por la simple razón de estar vinculado al empleador por un contrato temporal, siempre y cuando la extinción de éste no se deba a causas imputables al propio trabajador; esta indemnización, de otro lado, es perfectamente compatible con la ya señalada indemnización convencional por despido.

En cuanto a la segunda, la indemnización por despido, el art. 2 de la Ordenanza de 13-VII-1967 establece que «a contar desde la fecha de su publicación, todo trabajador dedicado a las actividades que menciona el art. 31 del libro I del Código de Trabajo, vinculado por un contrato de trabajo de duración indeterminada, que sea despedido cuando cuenta con dos años de antigüedad ininterrumpida al servicio del mismo empleador, tiene derecho...», de donde se deduce la exclusión de los contratos de duración determinada del ámbito de protección legal.

En esta misma línea se encuentra la jurisprudencia que, aunque tiende a equiparar el contrato de duración determinada renovable al de duración indeterminada, se inclina por la no indemnización en el supuesto del contrato temporal único de larga duración cuando llega su término. Con estas restricciones, la uniformización de los regímenes indemnizatorios en el caso de ruptura no culpable sufre en su evolución un duro golpe, paliado en parte por las cláusulas pactadas a través de convenio colectivo.

La introducción de una solución similar a la de la Ley italiana de 18-IV-1962, que asegura la igualdad de trato entre el trabajador a término y el trabajador vinculado por un contrato de duración indeterminada, dentro de los límites de lo objetivamente compatible con la naturaleza de aquel contrato, superando la diferencia instituida por el Código civil en el derecho francés, por la que aboga Poulain, debe hacerse al amparo de una política general y sistemática de seguridad del empleo y no en función de la distinción de los contratos de trabajo en base a su duración, puesto que la situación del trabajador ante la ruptura es la misma en ambos tipos de contrato. De aquí la previsión de

que la unificación del régimen jurídico aplicable a la ruptura del contrato de trabajo permitirá alcanzar una mayor justicia en las relaciones laborales y relegar a un segundo plano el problema de la distinción de los contratos en función de su dimensión temporal.

Termina este exhaustivo estudio sobre la unificación del régimen de resolución del contrato de trabajo con un apartado en el que se recogen las conclusiones generales, que, en síntesis, son éstas:

I. En el plano de la calificación de los contratos de trabajo, la acción judicial se manifiesta limitando de forma estricta la categoría de los contratos de duración determinada.

II. En cuanto al régimen de ruptura, la intervención del juez se materializa a través de la interpretación extensiva del estatuto del contrato de duración indeterminada a algunas hipótesis de ruptura del contrato de duración determinada.

III. La intervención legal poniendo límites al contrato de duración determinada supondría una clarificación de la situación al establecer como categoría excepcional la de los contratos a tiempo, elevando el de duración indeterminada a la categoría de principal. No obstante, la negativa del legislador francés a intervenir en este tema, señala Poulain, parece razonable por una doble motivación: a) porque la Ley cristaliza una situación de un momento dado que, al variar las condiciones, puede contrariar su finalidad primitiva; b) porque para impedir el fraude a la Ley y para tener en cuenta todas las situaciones particulares sería preciso detallar hasta el límite las diversas categorías de contratos temporales existentes, con lo que el texto legal sería complejísimo y en su redacción se plantearían cuestiones de interpretación delicada.

IV. En relación con el problema de la unificación de los regímenes de ruptura, el contraste en la situación del trabajador, según se encuentre vinculado por un contrato de duración determinada o indeterminada, deriva de un análisis civilista hoy ya superado, que parte del falso postulado de la igualdad de las partes. Se plantea, pues, la cuestión del equilibrio entre los aspectos jurídico y técnico del problema, de un lado, y el aspecto humano, de otro, por lo que la intervención del legislador se hace imprescindible en busca de una solución transaccional que tenga en cuenta la antítesis entre la garantía máxima de conservación del empleo para el trabajador y los intereses de la empresa.

V. En cuanto a las condiciones en las que se realiza la ruptura, es preciso hacer una distinción esencial, según predomine el carácter sucesivo o sinalagmático del contrato.

VI. Por lo que respecta a las consecuencias de la ruptura hay que señalar la superación de la concepción civilista, según la cual la prestación de trabajo hace nacer correlativamente la de salario, por otra más amplia de pertenencia del trabajador a una comunidad, con lo que el tema de la duración limitada o no del contrato se convierte en accesorio, ante la relevancia que adquiere el hecho constatado de la integración del trabajador en una empresa y de su antigüedad en ella. Por ello, si las consecuencias de la ruptura no deben estar en función de la distinción de los contratos, basada en su duración, tampoco parece oportuno que las garantías legales referentes a las sumas entregadas al trabajador como indemnización por la ruptura se apliquen discriminadamente a uno y otro tipo de contrato.

VII. Por último, hay que destacar la necesidad de independizar al Derecho del Trabajo del lastre que, en cuanto a su desarrollo, le supone su íntima vinculación al Derecho civil. No obstante, «si debe conservar algunas de las técnicas originales de éste, no debe ser más que en favor del trabajador, y en este sentido la distinción de los contratos de trabajo según su duración no debe tener más que la importancia menor que siempre debía de haber conservado».

MIGUEL COLINA ROBLEDO

*Problemas económicos actuales.* II Semana Económica Internacional. Editorial Dopesa. Barcelona, 1972; 365 págs.

El Grupo Mundo organizó la Semana Económica Internacional, en su II edición, sobre dos temas de indudable actualidad: el del desarrollo sin inflación y el de política monetaria contra política fiscal. Con esta intención fueron invitados y aceptaron su participación los destacados economistas profesores Simón S. Kuznets (Universidades de Harvard y Pennsylvania), Richard A. Musgrave (Universidad de Harvard), Milton Friedman (Universidad de Chicago), Cesare Cosciani (Universidad de Roma) y Paul Einzig. A última hora, excusaron su presencia el que poco después iba a ser Premio Nobel de Economía, Simón S. Kuznets, el profesor Cosciani y Paul Einzig; en lugar del primero, Funes Robert presentó una ponencia y se leyó la de Einzig.

En la obra que comentamos se intenta recopilar las ponencias y conversaciones que en dicha Semana se desarrollaron, pero «ante la imposibilidad de presentar de forma absolutamente cronológica lo mucho, variado e interesante que a lo largo de la Semana se dijo, se ha optado por estructurar el

libro temáticamente, de manera que el lector encuentre agrupadas las opiniones e ideas». Naturalmente, la densidad y extensión de las aportaciones presentadas hace imposible cualquier intento crítico y lo más que podemos intentar es describir, aun parcialmente, los aspectos más destacables y, desde luego, invitar al conocimiento y estudio de esta obra por su importancia y contenido.

En la presentación de Sebastián Auger se centran ya las cuestiones básicas. El gran peligro que acecha al desarrollo es, sin duda, el proceso inflacionista. «La inflación, hasta ahora, se consentía dentro de unos límites que permitieran un cierto margen de estabilidad en los precios y desarrollar con éxito la política de pleno empleo. Pero nos encontramos en la actualidad con que la inflación se ha acentuado considerablemente y, lo que resulta más grave, no consigue evitar que se disparen los precios al mismo tiempo que se incrementa el paro.» Estamos en presencia, por lo tanto, de la llamada inflación con estancamiento. Al estudiar los síntomas de este fenómeno, Auger nos habla de que sería ingenuo creer en el libre juego de las fuerzas del mercado: «Los salarios no son negociados libremente y no existe una competencia perfecta que evite el monopolio real de los precios en manos de las gigantescas empresas nacidas a la sombra del moderno capitalismo.» Traemos este párrafo aquí para anunciar al lector que las opiniones emitidas en la Semana son esencialmente polémicas.

Auger describe el panorama económico actual y entiende que «la inflación no alcanza cotas peligrosas», y presenta como receta una fórmula ciertamente discutible, pero atractiva: «En cultura hay que ser audaz, en política prudente y en economía revolucionario.» López Rodó, a manera de introducción, destaca muy acertadamente «que el desarrollo y la inflación no deben considerarse como algo necesariamente ligado..., entiendo que ni el desarrollo produce necesariamente la inflación ni tampoco la inflación fomenta el desarrollo. La inflación, si acaso, actuará como una droga, que momentáneamente provocará una excitación en la economía; pero en modo alguno producirá un proceso de desarrollo continuado y duradero.»

Entrando ya en las ponencias presentadas, que fueron objeto de amplios y documentados comentarios, a los que no podemos referirnos, Funes Robert estudio el tema referente a «Inflación, pleno empleo y sociedad de consumo», llegando a las siguientes conclusiones:

1.<sup>a</sup> Que la filosofía expansionista, soporte doctrinal de la inflación mundial, no se ve firmemente contrarrestada por los hechos.

2.<sup>a</sup> Que simplemente se produce un despertar peligroso de otras fuer-

zas que amenazan al pleno empleo, contra las cuales la inflación habitual no es ya arma suficiente.

3.<sup>a</sup> Que si, movidos por la creencia de que la inflación causa el paro, luchamos contra ella con nueva energía, desaparecerá un dique fundamental para contener la amenaza de la técnica y la población.

4.<sup>a</sup> Que se hace preciso intensificar el consumo en masa de bienes superfluos y cada vez más superfluos como único antídoto contra el paro en masa.

Claro está que no se le oculta que la puesta en práctica de esta estrategia, aunque resuelva un problema básico, puede provocar otro sumamente grave: la colisión entre economía y naturaleza. Funes afirma que «la sociedad de consumo tiene, en efecto, males graves en sí mismos» y llega a lo que califica de descubrimiento transcendental: «La sociabilidad originaria y natural del hombre, en virtud de la cual nace el mundo de las prestaciones y contraprestaciones, y en la cual el individuo se inserta a través de un puesto de trabajo, es incompatible con el entorno natural en que ha sido puesto por Dios.»

Alejandro Pedros, en «Algunas consideraciones acerca de los modelos de política fiscal», sostuvo que «los beneficiosos vientos de la competencia, que en la última década han venido soplando del campo monetario, han promovido una vigorosa reacción por parte de los estudiosos de la política fiscal; reacción que parece encaminarse decididamente a trasladarla cada vez en mayor medida desde un conocimiento apriorístico, teórico, del equilibrio general hacia un conocimiento positivo, empírico, que se fundamente en particular en el desarrollo y la aplicación de modelos. Para ello, y para lograr la tan deseada completa integración entre los neocuantitativistas de Chicago (y del Federal Reserve Bank of Saint Louis) y los fiscalistas keynesianos (o neokeynesianos), creemos que, en primer lugar, ha de procurarse la incorporación de la máxima sencillez y claridad posible compatible con la no trivialidad, escapando, en consecuencia, de la construcción de modelos excesivamente complejos, que resultan, además, inaplicables».

En los comentarios y respuestas a la ponencia de Pedros, Musgrave sostuvo su «absoluto desacuerdo con la afirmación del profesor Pedros, en el sentido de que la posición fiscal ha sido de carácter teórico y la posición monetaria de carácter empírico».

Musgrave, al tratar de los «Modelos de política fiscal y medición de su efectividad», sostuvo, y en ello está de acuerdo toda la doctrina moderna, que tiene «poco sentido la presente controversia entre política fiscal y política monetaria», insistiendo en los condicionamientos políticos en la elec-

ción de instrumentos monetarios o fiscales y replanteando la vieja polémica entre la elección de una política automática o discrecional. «Si se es partidario de una política automática, en consecuencia en el lado monetario debe asignarse un coeficiente de aumento más o menos constante de la oferta monetaria. En cambio, si se es partidario de una política fiscal, se tiende a escoger una política fiscal que ejerza una función equilibradora del presupuesto sobre una base de pleno empleo...; creo que la Administración del presidente Nixon... es automática en el aspecto fiscal y discrecional en el aspecto monetario. Esto es quizá incongruente, pero no hay duda que todos estamos expuestos a esta debilidad.»

En la parte referente a política monetaria, José Jane Sola analizó la «Política monetaria de Milton Friedman», partiendo de que el conocido economista norteamericano «es un liberal de pura cepa». Si Friedman señaló como objetivos principales de la política económica el conseguir un alto nivel de empleo, la estabilidad de los precios y un desarrollo acelerado, también hay que admitir que su programa no puede aplicarse sin libertad política ni democracia, por lo que (y esto es algo a tener muy en cuenta): «No es claro, ni mucho menos, que sin modificaciones institucionales adicionales se llegue a un pleno empleo razonable o a un grado, también razonable, de estabilidad.»

Tal vez no sean excesivamente justas las afirmaciones de Jane cuando afirma que «falta de toda posibilidad de adaptación entre oferta y demanda, el mercado de trabajo (español) presenta unas instalaciones que, a mi entender, son el motivo principalísimo de la oscilante e insegura marcha de nuestra economía en estos últimos tiempos».

Resulta sutil la respuesta de Friedmann al indicar que «soy partidario de la libertad del individuo y de la democracia. Creo verdaderamente que existe una política coherente que puede aplicarse a los campos económico, político y social, y que constituye un ideal al que deberíamos aspirar. Pero no coincido en que debamos aceptar todos los elementos que forman este programa o algunos de ellos. Este es un punto de vista utópico que no creo pueda aplicarse a cuestiones prácticas del mundo. Estas cuestiones giran en torno a la manera de llegar a un punto determinado partiendo de una base dada; en lo posible, he tratado siempre de confinar mis recomendaciones políticas dentro de un marco restrictivo, para que puedan aplicarse por separado sin tener que incluir la totalidad de los elementos que constituyen el programa general».

El mismo profesor Friedmann presentó una interesante ponencia, con la rúbrica «Criterios para una política monetaria», destacando la importancia

que tiene la adopción de una correcta política a largo plazo, frente a la meramente cíclica, en «un país como España, en que el problema básico no gira en torno a una estabilidad cíclica, sino al desarrollo y cambio a largo plazo». De nuevo aparece el aspecto polémico cuando el citado profesor nos recomienda «unificar la moneda con la de otro país mayor y más desarrollado, de economía estable, o en su defecto programar una tasa moderada y estable de crecimiento monetario; este aumento monetario puede luego destinarse a financiar el presupuesto regular del Gobierno o lo que éste desee financiar».

Nosotros, personalmente, y con un cierto conocimiento de nuestra Administración, recogemos una afirmación, que nos parece transcendental, de Friedmann: «Una de las falsedades de la planificación central es la de pretender que los Gobiernos puedan adoptar políticas de largo alcance y que, en cambio, la iniciativa privada obra a corto plazo. La experiencia demuestra todo lo contrario. Ningún individuo obra a corto plazo en sus negocios personales; pero, en cambio, sucede así con los Ministerios gubernamentales, cuando creen que pueden conseguir una mayor renta pública con una aceleración de la inflación; de esta manera, antes de que la gente advierta el proceso inflacionario, el Gobierno ha conseguido un aumento temporal de su renta pública. Pero tan pronto como la gente advierte lo que está sucediendo, reduce sus reservas en efectivo y disminuye el volumen de la renta pública.» En los comentarios, el doctor Sardá Dexeus sostuvo que la filosofía económica del Plan español de estabilización tenía su apoyo en las ideas del profesor Friedmann.

Por último, se contiene en esta obra una larga serie de preguntas y respuestas sobre problemas económicos y sociales en general y con referencia al caso concreto de España, y un estudio muy concreto de Paul Einzig sobre «El impacto de los eurodólares sobre los tipos de cambios, los tipos de interés y la política monetaria».

En resumen, una obra de riquísimo contenido por la variedad de opiniones, teorías y conceptos vertidos, frente a la cual el lector no puede mostrarse indiferente. Y, desde luego, un libro que nos pone al día en una problemática fundamental y básica para el futuro económico y social de nuestro país.

MANUEL MARÍN ARIAS

SALA FRANCO, Tomás: *La libertad sindical y los empleados públicos*. Ed. Instituto García Oviedo. Sevilla, 1972; 133 págs.

El autor, después de delimitar el concepto de empleo público, especificándolo dentro del genérico de relación de servicio y otros colaterales, dedica su esfuerzo —que ha sido premiado por la Universidad de Bolonia con el premio extraordinario «Vittorio Emanuele» 1969-1970— a dar cuenta, por una parte, de su caracterización en el Derecho Positivo Italiano, negando su naturaleza contractual y fundamentando la calificación de acto unilateral de la Administración, tanto por la regulación del contenido y extinción de dicha relación, como, incluso, por el análisis del hecho constitutivo que viene identificado con el «acto del nombramiento», sin que ni «la necesidad legal de la aceptación» —que actúa como presupuesto de eficacia y no de validez— ni «la demanda de admisión o presentación de la instancia» en que se manifiesta la voluntad de la contraparte tengan relevancia a los efectos de su calificación. Por otra parte, el análisis crítico de las normas positivas le mueven a manifestar que si bien la regulación estatutaria del empleo público significó un paso hacia delante en relación con el estado de sumisión respecto del monarca en que se encontraban sus empleados en la época del Estado Absoluto, la aparición del Estado de Derecho no ha impedido a la Administración seguir manteniendo el control y dirección de la relación, mediante la fijación unilateral de las condiciones de la misma, en palmaria contradicción con la mayor y más progresiva libertad y democratización que aquélla postula de las estructuras empresariales privadas.

Este «*ordere administratif*» propio, que impide la aplicación de la legislación de Derecho Común del trabajo, busca asegurar la marcha continua y regular de la Administración Pública y ha sido posible merced a la afirmación de dos principios. El primero viene constituido por la concepción sacra y superior del Estado —que ha venido arrastrándose desde el derecho imperial romano—, como definidor de lo que sea «bien común», con lo que no sólo viene a mitificarse el Estado mismo, sino la función pública, y a acuñarse el principio de autoridad como pilar de la concepción jurídica, que da vida a la relación entre la Administración y el empleado público, y que se impondrá sobre los restantes aspectos de la relación. El segundo lo constituye la negación de posibles intereses en conflicto entre ambos sujetos, por entenderse que la idea de su afirmación es contradictoria en sí misma, al estar identificados orgánica y psicológicamente el empleado y la Administración, que a través de aquél actúa y cuya misión cumple; negación que a su vez vendrá a condi-

cionar la imposibilidad no sólo del contrato individual, sino de la contratación colectiva, del derecho de sindicación y del derecho de huelga.

De este modo, el estatuto, más que un «pacto entre el principio de autoridad y los intereses de los empleados —exigencia de la sensibilidad de los tiempos—», viene a ser el medio formal de que el Estado se sirve para «considerar al empleado, olvidando del todo la persona del mismo, como un factor de la producción, como un medio de acción de la Administración».

Estudia el autor, dentro de la realidad italiana, con detalle digno de encomio, el hecho de la sindicación de los empleados públicos y de los empleados civiles del Estado, llegando a afirmar que las asociaciones sindicales de dependientes públicos, operando como asociaciones de hecho sin personalidad jurídica, son tuteladas y garantizadas por el ordenamiento jurídico general.

De especial mención es el estudio de lo que el profesor Sala Franco denomina como «negociación informal» y de la «reglamentación negociada». Dentro del tema de la acción sindical de los empleados públicos, y visto que ni la «colaboración estructural» con la Administración ni la negociación colectiva «strictu sensu» son constatables, por distintos motivos, la actividad sindical de estos trabajadores se orienta hacia la realización de «entendimientos» con aquélla para negociar un futuro reglamento o ley, especialmente en materia de tratamiento económico y de disciplina de la relación. Estos contactos tienen un valor de mera consulta para la Administración, quien ulteriormente resolverá de conformidad o no con el acuerdo o sugerencia, pero en todo caso cuentan como apoyo con la fuerza de la amenaza y de la realidad de la huelga. Esta manifestación embrionaria de autonomía ha encontrado cierto apoyo legal en el articulado de las leyes de 18 de marzo de 1968 y 28 de octubre de 1970, en cuyo artículo 24 se reconoce expresamente la posibilidad de acuerdos entre el Gobierno y los sindicatos, que son calificados de «reglamentos negociados o de tipo contractual» por no reunir las características de un auténtico convenio colectivo de condiciones de trabajo.

Una a una son desarticuladas las argumentaciones que niegan el derecho de huelga a los referidos empleados, y el autor logra exponer con lógica clara y atractiva, a la vez que apoyada en criterios doctrinales y jurisprudenciales, la imposibilidad de aplicar los artículos 330 y siguientes del Código Penal a los casos de «huelga económica que no comprometa funciones o servicios públicos esenciales que tengan carácter de preeminente interés general en el sentido de la Constitución». Para llegar a esa meta, le ha sido necesario considerar cómo la huelga no es un acto de rebelión contra el Estado, contra el Parlamento o contra la ley, destacando de la relación de empleo dos perfiles diversos, el de la actividad y el de la función desarrollada, y haciendo

notar que en aquél, el Estado opera como un dador de trabajo, y que por muy compleja que aparezca la relación de empleo público no puede desconocerse que la base elemental constitutiva de ésta es una relación de trabajo entre Estado y empleado, de donde derivan intereses de categoría, respecto de los empleados públicos, merecedores de tutela, así como intereses de la Administración —o más bien un interés constituido por la eficiencia o la eficacia administrativa—, que requiere protección, con lo que, en definitiva, se está postulando una composición jurídica, a fin de convertir el conflicto de intereses en conflicto jurídico.

Son fundamentales en el trabajo la negación de la ideología apriorística de la prevalencia, en todo caso, de interés público sobre el privado, y la afirmación de la tendencia a la unidad de la disciplina de las relaciones pública y privada de trabajo, sea con la intervención del Estado sobre el contrato laboral, publicándolo, sea reconociendo al empleado público una mayor tutela de su situación jurídica, privatizando la relación de empleo público.

No se omite la apetencia de que en un futuro se «conceda al sector del empleo público la posibilidad de realizar una verdadera y propia negociación colectiva formal (referida solamente a las condiciones de empleo) que tenga las garantías jurídicas que ahora faltan, legalizándose de este modo una situación de hecho».

JESÚS GONZÁLEZ VELASCO