

Recensiones

ALMANSA PASTOR, José María: *El despido nulo*. Editorial Tecnos, S. A. Madrid, 1968; 242 págs.

Los temas relacionados con la extinción del contrato de trabajo figuran entre los favoritos de la doctrina laboral española; entre 1957 y 1967 habría que anotar no menos de nueve títulos de libros (1) y numerosos artículos en revistas especializadas, algunos de los cuales por su extensión misma, otros méritos aparte, tienen la entidad propia del libro, como ocurre con los del profesor Rodríguez-Piñero (*El régimen jurídico del despido y el Real Decreto de 22 de julio de 1928* y *El régimen jurídico del despido* (II); *Leyes de contrato de trabajo y jurados mixtos de 1931*) publicados en los números 74 y 77 de la REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL.

La problemática, sin embargo, dista mucho de estar agotada, y buena prueba de ello es que esta monografía de Almansa Pastor nos descubre perspectivas nuevas e inéditas o profundiza sobre cuestiones efectivamente necesitadas de esclarecimiento.

La parte —mejor las partes, porque son varias— más estructuradas del estudio, son aquéllas en que se busca la relación entre el carácter cuando menos externamente formal del despido, del que son exteriorización la «carta» en los despidos ordinarios y el «expediente-propuesta» en los despidos especiales y en los despidos por crisis, con la realidad aparentemente contradictoria que, con independencia de la forma, «no parece caber duda de que [el despido] existe desde el preciso momento en que se dan por terminadas definitivamente las prestaciones laborales y retributivas de la relación» (pág. 156).

(1) A. J. CARRO IGELMO: *El despido justo*, Barcelona, 1957; M. ALONSO OLEA: *El despido*, Madrid, 1957; O. APALATEGUI ASÚA: *El despido laboral*, Málaga, 1958; L. E. DE LA VILLA: *La extensión del contrato de trabajo*, Madrid, 1960; J. RIVERO LAMAS: *La novación del contrato de trabajo*, Barcelona, 1963; J. VIDA SORIA: *La suspensión del contrato de trabajo*, Madrid, 1965; J. CABRERA BAZÁN: *La novación ilícita del contrato de trabajo*, Sevilla, 1963; A. MONTROYA MELGAR: *La extinción del contrato de trabajo por abandono del trabajador*, Sevilla, 1967; F. SUÁREZ GONZÁLEZ: *La terminación del contrato de trabajo*, Bolonia, 1967, etc.

«desde el preciso momento en que el trabajador cesa de prestar su trabajo y el empresario cesa de retribuir, siempre que ambas cesaciones lo sean con carácter definitivo» (pág. 88). Por lo demás, Almansa piensa, en general, que la acción para reclamar contra la nulidad del despido por defecto o inexistencia de forma no está sujeta a caducidad ni a prescripción, tesis posiblemente la más correcta en el terreno de los principios, especialmente por lo que a caducidad toca, aunque rotundamente choca contra la jurisprudencia que insistentemente ha señalado que, aún sin forma o con forma defectuosa, la acción por despido caduca, siendo el *dies a quo* para el cómputo del plazo de caducidad justamente el del despido efectivo. Seguramente aquí entran en colisión, de un lado, el principio de que el tiempo no puede subsanar lo que es *ab initio* nulo con el de que existiendo manifestaciones de voluntad exteriorizadas e inequívocas debe darse algún valor a las mismas, especialmente cuando la seguridad jurídica pide decisiones rápidas sobre temas tan delicados y de tan difícil reconstrucción probatoria a medida que el tiempo de su producción se va alejando del de su posible enjuiciamiento.

Otra cuestión tratada asimismo con rigor y originalidad es el de las combinaciones posibles de las declaraciones de nulidad o improcedencia del despido, y de sus respectivos efectos; el cuadro que figura en la página 170 es realmente feliz. Como lo es el del sentido diverso que tienen ambas declaraciones —nulidad, improcedencia— cuando se refieren a despidos consumados por la virtualidad reconocida a la decisión del empresario, que cuando se refieren a despidos meramente pretendidos o solicitados, como ocurre en las propuestas al Magistrado de trabajo en los despidos especiales y en los solicitados a la autoridad administrativa en los despidos por crisis.

En cambio, probablemente hubiera sido necesario una investigación más a fondo, a mi juicio, que la que se contiene en las páginas 135 y siguientes sobre la fuerza mayor como causante del despido, quizá mediante una profundización en las analogías y en las diferencias, ambas evidentes, que existen entre las causas 6.^a y 7.^a, de las que el artículo 76 de la ley de Contrato de trabajo lista como extintivas del contrato. Y, posiblemente, el libro hubiera sido más completo, en su parte final, si además de analizar los efectos de las decisiones resolutorias de los recursos de alzada en los expedientes por crisis se hubiera analizado también las sentencias jurisdiccionales que pueden dictarse y se dictan en revisión de lo decidido en vía administrativa una vez apurada ésta, tema verdaderamente espinoso.

La nueva utilización que se hace de la noción de *mutuo disenso impropio* (páginas 100-101, 186 y sigs.) a la que se refieren Bayón Chacón y Pérez Botija en su *Manual*, está muy pertinentemente traída a colación y es meritoria y cuidada la narración histórica sobre la evolución de la forma en el des-

pido que, partiendo de las Reglamentaciones de trabajo, tiene como hitos fundamentales la Orden de 23 de abril de 1947 y el Decreto de 26 de octubre de 1956 (págs. 61 a 77).

El libro se completa con una referencia sumaria a los problemas de forma y nulidad del despido en determinados ordenamientos jurídicos extranjeros.

Se trata, en suma, de una aportación de mérito a la dogmática del despido en nuestro Derecho. El estilo y la exposición son claros aunque quizá en alguna ocasión resulten un algo reiterativos; una mayor concisión es de desear y esperable desde luego del autor.

M. ALONSO OLEA

CAMPO, Salustiano del: *Cambios sociales y formas de vida*. Biblioteca de Sociología «Demos». Ediciones Ariel. Barcelona, 1968; 282 págs.

Recoge este libro una serie de artículos, todos ellos «retocados» (pág. 277), para su publicación conjunta que el profesor Del Campo ha publicado a lo largo de los últimos años. El más antiguo es el relativo a *Grupos pequeños y organización formal en la industria* (publicado en 1959), y el más moderno el de *Procedencia social del universitario* (publicado en el año 1967), que por cierto ha sido continuado con su trabajo *Para la democratización de la enseñanza superior en España* (publicado en el número 12, 1968, *Revista Española de la Opinión Pública*).

Aunque en más de una ocasión se apunte alguna nota crítica sobre la realidad examinada, los estudios son fundamentalmente de análisis objetivo de esta misma realidad sobre temas varios, pues a los citados hay que añadir estudios sobre la emigración y asimilación de los inmigrantes, movilidad social, opinión pública, élites de la sociedad española y actitudes de los médicos; sobre este último tema, el trabajo que se recoge es el relativo a *Los médicos ante el problema de la limitación de la natalidad*, y no el más amplio sobre *Problemas de la profesión médica española*, publicado como libro por la Comisión nacional española del Instituto Internacional de Clases Medias, y del que se dio cuenta en el número 66 de esta REVISTA.

Esta misma variedad de las cuestiones analizadas hace difícil el análisis de conjunto del libro. Su mérito básico es el de abordar con técnicas de investigación moderna problemas de sociología real española, de la que en gran medida hasta ahora sólo tenemos conocimientos intuitivos o anecdóticos. Por lo menos para una gran masa de lectores, será una novedad, por ejemplo, el conocer que los gastos de publicidad en España para el año 1964 se calculan en unos 200 millones de dólares, esto es, al cambio actual,

unos 14.000 millones de pesetas, lo que representa un gasto de unas 390 pesetas *per capita* de población española, cifra igual o muy parecida a la que «al nivel de 1960 suponían anualmente los costes de mantenimiento y creación de todos los puestos educativos existentes entonces en España, tanto en la enseñanza primaria, como en la media, como en la superior» (pág. 144), o que de la muestra de televidentes españoles consultada, el 40 por 100 ve televisión todos o casi todos los días de la semana y el 34 por 100 la ve más de dos horas diarias. Lo primero quiere decir que las inversiones en publicidad son cuantiosas, y lo segundo, que la televisión se ha convertido en el instrumento central para el entretenimiento del ocio de los españoles, y más en el tiempo transcurrido desde que se escribió este trabajo, a lo largo del cual el número de televisores ha aumentado vertiginosamente.

Para muchos de sus estudios echa de menos Del Campo la existencia de estadísticas fiables, y en más de una ocasión critica acerbamente las que existen («son... un verdadero galimatías», pág. 202; hacer hincapié en las categorías que resultan de las estadísticas existentes «sería honrar demasiado unos datos pésimos», pág. 204). Esta deficiencia de datos con los que operar en las investigaciones sociológicas de la realidad española ha sido reiteradamente acusada.

La primera parte del libro (capítulos I a VII, ambos inclusive), salvo alguna referencia aislada a la realidad española por vía de ejemplo, la forman artículos de carácter general, en los que destaca el completo dominio de la bibliografía que posee el autor, especialmente en los temas de sociología industrial, estudiados tan a fondo por los autores norteamericanos. El capítulo sobre grupos pequeños y organización informal en la industria, ya citado, es con toda seguridad el más extenso y elaborado, siendo especialmente interesantes las páginas que se dedican (95 y sigs.: 106 y sigs.) a la forma como de hecho se fijan los rendimientos de los trabajadores en la industria y la gran medida en que los mismos resultan fijados por acuerdos tácitos de los propios trabajadores. Son estos mismos acuerdos los que se transmutan en fuentes del Derecho al convertirse en reglas acostumbradas. Por esta vía se confirma la tesis de la extremada importancia que la costumbre, en cuanto determinante y especificadora de la prestación básica del trabajador (cantidad de trabajo que debe en virtud de su contrato), tiene en el Derecho de trabajo, al tiempo que se comprenden los difíciles problemas que suscita su concurrencia con otras fuentes normativas más explícitas y precisas, concretamente con el pacto colectivo.

No cabe sino animar al profesor Del Campo a que escriba un libro de sociología sistemática y a que prosiga sus investigaciones empíricas sobre la realidad social española.

M. ALONSO OLEA

CREMADES, Bernardo María: *El derecho transitorio en la pactación colectiva*. Instituto García Oviedo. Universidad de Sevilla, 1968; 148 págs.

Es este libro una muestra más de la atención renovada de la doctrina jurídica ante los problemas de Derecho colectivo del trabajo en general y, en particular, ante los del convenio colectivo. Y una de las más interesantes últimamente aparecidas por la seriedad y la profundidad del análisis.

Derecho transitorio designa, como es lógico —aunque convenga recordarlo por cuanto muchos tratamientos «prácticos» de la materia tienden a olvidar incluso la terminología jurídica consolidada—, el conjunto de reglas para solventar los problemas jurídicos resultantes de la sucesión de normas en el tiempo; en la *pactación colectiva* alude a este mismo problema cuando una de las normas implicadas es un convenio colectivo. El estudio de Cremades hace una crítica a fondo de la doctrina de la «condición más beneficiosa» o, mejor dicho, de la gran confusión reinante en torno a la misma y del descuido con que se utiliza esta etiqueta para problemas de naturaleza varia. Tras ello aborda los temas de Derecho transitorio refiriéndose, en primer lugar, a las cláusulas expresas, a veces ya estilizadas, que aparecen en los convenios sobre la transitoriedad y, seguidamente, el «Derecho transitorio tácito» esto es, las reglas a aplicar en el supuesto de insuficiencia, inexistencia o ineficacia de las cláusulas convencionales expresas.

Con toda seguridad la parte referente a este último es la básica del libro. En ella se defiende enérgicamente respecto del ordenamiento español y para el supuesto de que un convenio suceda a otro del mismo rango, el principio que Nipperdey ha llamado, «del orden normativo» conforme al cual hay que atender al criterio simple y básico de la posterioridad en el tiempo para decidir sobre la vigencia lo que «exige la exclusión del principio de respeto a la condición más beneficiosa» (pág. 104) y es independiente del criterio, que posiblemente juega en otro terreno, «del conglomeramento o el interés colectivo en la valoración de lo más favorable» al trabajador (pág. 105). Probablemente esta tesis es aceptable y, lo que es más importante, está tan ampliamente razonada que traslada la carga de la demostración a quien sostenga la opinión contraria.

La parte última del libro analiza problemas similares pero fuera ya de la hipótesis de que las normas que se sucedan sean convenios colectivos del mismo rango. El estudio pierde algo de su profundidad anterior y las afirmaciones, aunque sigan siendo razonables y admisibles, dejan de tener el sólido fundamento discursivo de las partes anteriores. La afirmación, por ejemplo, de que el orden normativo creado por los convenios colectivos sin-

dicales venga sin más determinado por la actividad empresarial y la localización territorial de actividades, debería haber profundizado previamente en el muy importante tema de la posibilidad de elección entre las diversas unidades de contratación implícita en la facultad de iniciativa de las partes y la variedad posible de éstas (arts. 4.º y 11.2, ley de Convenios colectivos). Otro tanto puede decirse de la afirmación temática de que cabe en nuestro ordenamiento la concurrencia de dos convenios colectivos, de distinto rango, simultáneamente vigentes para un mismo ámbito de regulación. Nada hay que objetar, a mi juicio, a la decadencia normativa actual del reglamento de régimen interior y puede ser fecunda en consecuencias, aunque deba ser explorada a fondo, la distinción entre la costumbre profesional y el uso de Empresa. Finalmente, cuando una afirmación se reitera con insistencia —lo que ocurre en el libro respecto de la que se llama «ficción jurídica de la comunidad empresarial» hasta nueve veces— y se refiere a materia tan importante, la aportación de argumentos en defensa de la tesis parecería necesaria.

En suma, el libro es sólido en muchos de sus puntos y sugerente en todos. Se publica en la excelente y cuidada colección de monografías de Derecho del trabajo y Derecho administrativo del Instituto García Oviedo de la Universidad de Sevilla, formando el volumen número 26 de la misma.

M. ALONSO OLEA

DESPAX, Michel: *Le Droit du Travail*. Presses Universitaires de France. Colección «Que sais-je?». París, 1967; 128 págs.

Hay que resistir la inhibición, y rechazar todo recelo, para comenzar diciendo que esta es una de las mejores obras francesas de Derecho del trabajo; una y otro son fáciles de experimentar si se tiene en cuenta que la colección «Que sais-je?» comprende estudios en general elementales, aparte de que sean de valor muy vario, como no puede por menos de ocurrir en una serie que tiene publicados ya aproximadamente 1.300 volúmenes, y que realmente parece empresa condenada al fracaso la de condensar en 128 breves páginas el contenido del Derecho del trabajo en un Estado moderno e industrializado. Y, sin embargo, es verdaderamente sorprendente comprobar cómo la enorme capacidad de abstracción y de síntesis del profesor Despax consigue presentar un panorama ciertamente conciso y breve, pero al propio tiempo luminoso y profundo del Derecho del trabajo francés. A pocas obras como ésta podría aplicar con más justeza el conocido dicho de Gracián de que más valen quintasencias que fárragos.

Sistemáticamente, el libro tiene una breve introducción en la que se estudian la evolución histórica, las fuentes y los caracteres generales del Derecho del trabajo. Una primera parte lleva por título «Las grandes orientaciones del Derecho del trabajo»; su primer capítulo es verdaderamente primoroso, y de él, por ejemplo, el estudio que se hace de la regulación del despido en las páginas 43 a 49.

Una parte segunda tiene como rúbrica «La aplicación del Derecho del trabajo», dedicada, en primer lugar, a la Inspección de trabajo, y, en segundo, al contencioso de la aplicación de las normas jurídico-laborales, esto es, a la jurisdicción de trabajo.

El libro acaba con una «conclusión» sumamente realista que, por cierto, concluye a su vez, y esta es la frase final del libro: que toda tentativa de avance, consolidación y renovación del Derecho del trabajo, «no adquirirá su pleno sentido si no es acompañada de la creación de una jurisdicción social. Aquí se halla, en efecto, la clave para una mayor eficiencia del Derecho del trabajo» (pág. 125), citándose el proyecto de Laroque, sobre creación de una Magistratura de jueces profesionales verdaderamente especializados, y algún otro proyecto partidario de extender la jurisdicción *prud'homal* hasta la casación inclusive.

Por lo demás, el libro no deja de resaltar, como es habitual hoy (ejemplos bien recientes de la misma tendencia son el *Précis de Droit du Travail*, de Camerlynck y Lyon-Caen, París, 1967; y el libro de H. Lesire-Ogrel: *Le syndicat dans l'entreprise*, París, 1967), los poderes verdaderamente extraordinarios del empresario francés, y la energía con que los ejerce. Es cuando menos dudoso que en otros ordenamientos jurídicos al nivel del francés pudiera decirse y reiterarse hoy que «el trabajador víctima de un abuso no osará demandar a su empresario por el temor al despido» (págs. 118-119), por lo que «la inmensa mayoría de las acciones se intentan no por un asalariado sino por un ex asalariado, contra su antiguo empresario» (pág. 112).

Naturalmente, faltan la infinidad de detalles, normas y doctrina concretas que pueden encontrarse en libros más amplios, señalada y, últimamente, por ejemplo, en el *Traité* publicado en 1966-68 bajo la dirección de G. H. Caverlynck (de cuyo volumen VII, *Conventions Collectives*, por cierto, es autor también el profesor Despax). Pero en muchas ocasiones en estos libros extensos los árboles no dejan ver el bosque, y, en cualquier caso, repito, como libro de resumen o libro introductorio éste es realmente inmejorable.

M. ALONSO OLEA

GRANICK, David: *El hombre de empresa soviético*. Traducción de Ricardo GARCÍA-PELAYO. Ediciones de la Revista de Occidente. Madrid, 1966; 287 págs.

En los dieciocho capítulos de que consta la obra reseñada, agrupados en siete partes en las que se examinan, respectivamente, el punto de partida; los años de formación; la manera de vivir; el desarrollo de la burocracia; ¿quién dirige la Empresa?; las fábricas y la industria rusa y el mundo, se ofrece un conocimiento realista del hombre de empresa soviético, es decir, del director.

El análisis es comparativo con el norteamericano y, en todo momento da la impresión de que los juicios que se emiten son objetivos, ya que censuran tanto los tópicos de admiración como los de detracción.

La síntesis del contenido se ofrece en el epílogo, en el que se afirma que desde los días de la revolución el hombre de empresa soviético ha recorrido mucho camino. Hoy es un ingeniero que ha salido de su Escuela habiendo adquirido buenos conocimientos técnicos y administrativos, y se parece muy poco al ostentoso militante director de la primera época, cuyas credenciales eran los años pasados en el exilio y en las prisiones zaristas y su oratoria de agitador de masas. Pero el director actual tampoco se asemeja al director de origen burgués del período 1925-35, por cuya procedencia era sospechoso de ser un enemigo de la revolución y un saboteador en potencia. Hoy el director une a unos conocimientos profundos las garantías políticas y la autoridad que le conceden la libertad de emplear útilmente su saber técnico.

El nivel de vida del director soviético no es elevado, si se le compara con su colega norteamericano, pero sí cuando se le compara con el ciudadano soviético corriente. Sus incentivos monetarios para que su actuación sea brillante, son poderosos. Pero en su vida profesional carece de seguridad en el empleo. Ningún reglamento le protege, ni tampoco el espíritu de cuerpo de sus compañeros de estudios; sus superiores soportan mal sus fracasos. Es cierto que esta rigidez de criterio está acompañada de mayor tolerancia que en años pasados. Ya no sucede, como hacia 1935, que el incumplimiento de los programas de producción llevaba aparejada la acusación de sabotaje y la condena a un campo de trabajos forzados. Sin embargo, los errores pueden conducir a inmediatas degradaciones. Las tensiones internas de los directivos son grandes.

El director ruso es un hombre que goza de poder, pero carece de independencia para decidir. Pertenece a una organización, y en ella no es más que una etapa de las rutas que conducen a los puestos supremos del poder sovié-

tico. A él le señalan el volumen de producción, sus costes y hasta las investigaciones de sus laboratorios. Además debe establecer y mantener buenas relaciones con los miembros de otras burocracias, particularmente con la del partido comunista.

Pero si bien se le fijan los objetivos, el cumplimiento de ellos es su responsabilidad personal. No existen excusas para sus fracasos. Muchas veces se ve obligado a recurrir a procedimientos ilegales, sin esperanzas de ayuda. Parte esencial de su trabajo consiste en determinar lo que es necesario para «triunfar», y en este sentido es mucho más que un empresario independiente.

El director soviético está orientado hacia la producción y se le juzgará según la magnitud conseguida. Para él no existe el problema de ventas, y la financiación no es más que un detalle secundario. Pero el Servicio de Compras es la base de la organización de la fábrica, pues la escasez de materias primas origina valores de la producción bajos.

Aunque la situación se encuentra actualmente en período de cambio, las materias primas y maquinarias son aún bienes escasos para el director ruso, y constituyen sus verdaderos estrangulamientos de la producción. Desde luego también la mano de obra es un problema, pero su ahorro tiene para un director menos importancia que el de las primeras materias o mayor productividad que una máquina. Por ello, el director soviético concede en su tarea cotidiana mayor importancia a problemas e insuficiencias que no preocupan al director general o incluso a un ingeniero jefe de una sociedad o fábrica norteamericana.

Poseedor de una buena formación profesional, bien disciplinado, políticamente consciente y activo, el director soviético parece ser una figura sólidamente asentada en su autoridad. No existe razón para presentarlo como un hombre en lucha con el funcionario del partido comunista, pues ambos comparten el poder por ahora. Más bien son ambos antiguos condiscípulos, vecinos y colegas que participan en la misma visión del mundo.

Ninguno de los dos son ya los revolucionarios de 1920, para quienes la ideología era todo. Poseen una sólida posición en una nación que es la segunda potencia mundial, con enorme interés personal en la paz y estabilidad del mundo. Cuando Marx en su *Manifiesto Comunista* lanzaba un llamamiento a la revolución mundial, se dirigía a los proletarios que «no tienen que perder más que sus cadenas». Tanto el director ruso como el funcionario del partido tienen mucho más que perder y lo saben perfectamente. En su posición ante la revolución mundial y otros peligros que amenazan la paz se refleja la señal de este conocimiento.

J. CARRASCO BELINCHÓN

HAIMANN, Theo: *Dirección y gerencia*. Traducción de Rafael GARCÍA DE CASTRO ANDRIEU. Editorial Hispano Europea. Barcelona, 1965; 756 páginas.

El propósito de esta obra —afirma el autor en el prefacio— es contribuir a la difusión y perfeccionamiento del ejercicio de la gerencia como profesión y, al mismo tiempo, presentar los principios de dirección como una estructura conceptual. Con ello podrá cumplimentar eficazmente las necesidades de los estudiantes e iniciados.

El texto se divide en treinta y cinco capítulos, agrupados en seis partes.

La parte I, «Introducción», se inicia con el examen de los antecedentes históricos de la dirección de Empresas, y con la indicación de los progresos más recientes en la misma.

A continuación se estudia la coordinación, que se define, de acuerdo con Tead, como el esfuerzo destinado a conseguir un suave engranaje entre las funciones y las fuerzas de las diferentes secciones que componen una organización, con objeto de alcanzar el fin propuesto con un mínimo de fricción y un máximo de eficacia colaboradora.

Y se concluye con el análisis de la autoridad y responsabilidad.

La parte II, «Planificación», comprende el estudio de la naturaleza e importancia de ésta; desarrollo y diversidad de los planes; bases, mecanismo y limitaciones de la planificación; así como también el análisis de la adopción de decisiones.

La planificación es un proceso esencialmente intelectual que implica la adopción de decisiones. Es un trabajo cerebral difícil de ejecutar para muchos jefes, ya que requiere una predisposición a pensar antes de actuar, a decidir a la luz de los hechos y no basándose en el instinto y, en general, a hacer las cosas de una forma ordenada. El proceso de planificación es fácil para unos y muy difícil para otros, dependiendo de las aptitudes individuales. Para poder planificar, el jefe debe ser capaz de manifestar ideas abstractas y saber prever el impacto que ejercerán sobre la Empresa los acontecimientos posibles.

La parte III, «Organización», comprende el examen de los aspectos esenciales de ésta: estructuración en departamentos; asignación de actividades; departamento de servicios; distinción entre «línea» y «staff»; descentralización de la autoridad; Comisiones y Consejos de administración; organización ideal; organigramas y manuales de organización.

Organizar es el proceso de definir y agrupar las actividades de la Empresa estableciendo relaciones de autoridad entre ellas. Al realizar el director su función organizadora define, distribuye y asigna actividades en forma tal que puedan ejecutarse eficazmente.

La organización implica la creación, desarrollo y mantenimiento de una estructura de relaciones con objeto de conseguir los objetivos de la Empresa.

Organizar supone determinar obligaciones y asignarlas, así como establecer y mantener relaciones de autoridad entre los grupos de acción. Es el esquema estructural dentro del cual se coordinan y relacionan entre sí la totalidad de los diversos esfuerzos.

La parte IV, «Mandos subalternos», estudia toda la problemática de los mandos intermedios: su papel, funciones, valoración, formación, perfeccionamiento y retribución.

La parte V, «Mando», comprende el análisis de la esencia de éste y del medio adecuado para el mismo; técnicas de mando; moral, disciplina y relaciones humanas, y comunicaciones.

El mando es la función directiva que inicia la acción organizada. Para que una decisión directiva adquiera su verdadero significado, es necesario convertirla en acción efectiva, cosa que el jefe consigue mandando.

Y la parte VI, «Función de control», estudia la problemática general de éste; el presupuesto como recurso de control; ventajas y limitaciones de los presupuestos; los gráficos, la intervención interna y el control de la actuación conjunta.

Por control se entiende el proceso de comprobación destinado a determinar si se siguen o no los planes, si se están haciendo o no progresos hacia la consecución de los objetivos propuestos, y el proceso de actuación, si fuese preciso, para corregir cualquier desviación.

La esencia del control es el ajuste de la actuación a normas predeterminadas, en caso de producirse alguna desviación.

Por medio del control, el director comprueba si los objetivos y metas de la Empresa son alcanzados tal como estaba planificado.

En conclusión, la obra comentada ofrece una visión general de los problemas directivos y brinda una amplia síntesis de la doctrina con respecto a cada uno de ellos. A lo largo de sus páginas se armoniza la vertiente teórica con la práctica.

J. CARRASCO BELINCHÓN

LYON-CAEN, Gérard: *Les Salaires*, vol. II del «*Traité de Droit du Travail*», publicado bajo la dirección de G. H. Camerlynck. Dalloz. París, 1967; 346 págs.

Partiendo del concepto de salario como «sumas debidas a título de remuneración a todas las personas asalariadas o trabajando bajo cualquier título

o en cualquier lugar que sea para uno o varios empresarios, sea cual sea el carácter y naturaleza de su remuneración, la forma y naturaleza de su contrato», Lyon-Caen hace un análisis relativo a la política contractual de salarios, la noción jurídica de los mismos y el régimen jurídico del crédito salarial.

Política contractual de salarios.—En una primera etapa (liberalismo económico) el salario era producto de la libre discusión entre empresario y obrero, lo que, dada la abundancia de mano de obra, desembocó en la insuficiencia salarial. Ello provocó algunas intervenciones estatales como la prohibición del mercantilismo de mano de obra y el establecimiento de cláusulas acerca de la duración del trabajo, el empleo de extranjeros y la determinación de un salario normal.

En una segunda fase, la fijación de salarios tuvo lugar por medio de convenios colectivos o sentencias arbitrales. Posteriormente los salarios son fijados autoritariamente por el Estado con el régimen de decretos de salarios y la fijación de un salario mínimo.

En una última etapa se declara la libertad relativa de salarios (ley de febrero de 1950) en que el Estado establece un salario mínimo, que puede sufrir modificaciones de aumento a través de los convenios colectivos o del propio contrato individual, etapa que determina cuál ha de ser el *marco legal y reglamentario de la negociación de salarios* en la actualidad.

El Salario Mínimo Interprofesional Garantizado (SMIG), atiende a las necesidades elementales del trabajador, ajustado a las fluctuaciones del costo de vida. Es nacional e interprofesional, fijado por vía de reglamentación autoritaria. Es un salario horario. Creado por ley de 11 de febrero de 1950 y establecida la llamada escala móvil por ley de 18 de julio de 1952, se perfecciona por ley de 26 de junio de 1957. Su campo de aplicación abarca a todas las profesiones, con algunas excepciones, a cuantos están ligados por un contrato de trabajo, mayores de dieciocho años, con aptitud física normal.

El cálculo se establece sobre una hora; aunque no existe absoluto acuerdo sobre la base de cálculo, la teoría admitida generalmente es la de incluir cuantas asignaciones tengan relación directa con el trabajo.

Las horas extraordinarias instituidas por ley de 25 de febrero de 1946, como mejoración del salario fuera de las horas de trabajo, excluyen las horas de equivalencia, de derogación y de recuperación, aunque la jurisprudencia reconoce, en algunos casos, las dos primeras. En principio son facultativas y pueden devenir obligatorias por convenio colectivo; el máximo realizable es de catorce horas a la semana. Respecto al cálculo de este mejoramiento existe contradicción, aunque en la mayoría de los casos el salario base suele comprender las primas de rendimiento. Las horas extraordinarias pueden llegar a

constituir un elemento estable de remuneración; a partir de las cuarenta y ocho horas semanales el mejoramiento es del 50 por 100.

Respecto al *mecanismo y contenido de la negociación de salarios*, nos dice Lyon-Caen, el salario en el sector privado es fijado por vía de convenios colectivos o acuerdos limitados a una Empresa o establecimiento y, subsidiariamente, por el contrato individual de trabajo.

Los convenios colectivos contienen dos tipos de cláusulas: obligatorias (salario mínimo nacional profesional; coeficientes jerarquizados, mejoración por trabajos difíciles, modalidades de la aplicación del principio: a trabajo igual, igual salario) y facultativas (rendimiento, vejez, asiduidad, riesgos profesionales, desplazamientos).

La prestación del trabajo es la causa jurídica del salario; su inexecución justifica la suspensión de éste, siempre que dependa de la voluntad del trabajador. En caso de huelga regular, la privación será proporcional.

Existe total correlación entre el salario y el trabajo efectuado. Así, el trabajo efectuado fuera del horario normal (noche, festivos) da lugar a un salario mejorado. El rendimiento es calculado por modos individuales (por piezas) y colectivos (esfuerzo de producción solidario), creando, a través de las primas, verdaderas incitaciones a la producción (asiduidad, producción, rendimiento); en otros casos (comisiones) la remuneración es calculada por el número de negocios hechos.

Sin embargo, independientemente del trabajo realizado, siempre se da la garantía de un salario constante. Para ello la Ley establece una serie de remedios tales como: fondo de regularización de recursos (salvando la remuneración de las fluctuaciones sufridas por la actividad empresarial); garantía de un mínimo de remuneración y de un mínimo de duración del trabajo; indemnización de las horas perdidas involuntariamente (enfermedad o accidente, así como cursos de promoción, delegados consejeros, representantes); indemnización de pérdidas de salarios (subsidio de paro).

También es tenida en cuenta la calidad del trabajador; el salario es en función de la cualificación y de las aptitudes individuales, ya que junto al salario profesional de base (mínimo no cualificado), existen los llamados coeficientes jerarquizados (categorías profesionales). La tendencia actual, sin embargo, no atiende tanto a esta cualificación individual como al puesto ocupado por el trabajador.

El principio de igualdad es respetado, observando únicamente diferencias en función de la edad y de la aptitud física.

En cualquier caso, es clara la soberanía del empresario en materia de salarios. En lo que respecta a la revisión de los mismos, desde 1959, se consideran válidas las cláusulas que varían los salarios sobre un índice en relación

directa con la actividad de la Empresa. En el derecho convencional aparecen tres categorías: unas sobre el SMIG o el índice de coste de vida; otras prevén la revisión si el índice de precios sobrepasa cierto nivel; otras, más numerosas, prevén un examen periódico de salarios en función de la evolución del coste de vida. Así, los salarios varían de una actividad a otra, de una región a otra, de lo que cabe deducir que el salario depende más del estado económico de una rama industrial o de una Empresa, que de las necesidades del trabajador.

En el aumento de salarios reales concurren varios factores: mecanismos individuales (antigüedad o vejez), mecanismos colectivos en el cuadro de una Empresa (beneficios, productividad, participación en los resultados) y planes nacionales (política de rentas, aumento planificado).

La libre negociación de salarios tiene, sin embargo, una excepción: el sector público. Así, los funcionarios y personal de Empresas públicas o nacionalizadas, poseen un sueldo en función de la situación administrativa, fijado unilateralmente, lejos de toda negociación colectiva.

Noción jurídica de salario.—Existen varios intereses en torno a la calificación jurídica del salario. En Derecho del Trabajo como precio (no inferior al SMIG) y como pago (existen numerosas instituciones específicas cuya única razón es la de asegurar un pago puntual y efectivo de la remuneración). En la Seguridad Social como bases de cotización y bases de cálculo de las prestaciones legales. En Derecho fiscal es necesario para sentar la tasa del 5 por 100 sobre los salarios.

Sin embargo, esta calificación presenta grandes dificultades, por la relatividad de la noción de salario, que se ve generalmente asistida de pagos accesorios y que encuentra, en numerosos casos, otras formas de remuneración sustitutivas.

Cabe considerar como salario todas las sumas debidas al trabajador en contrapartida o como ocasión del trabajo, especialmente los salarios y ganancias, las indemnizaciones de permisos pagados, el montante de los descuentos por cotizaciones obreras, las indemnizaciones, primas, gratificaciones y otras ventajas en dinero, ventajas en especie, así como las sumas percibidas directamente o por medio de un tercero con poder, todo lo cual constituye los llamados *accesorios o complementos del salario*.

En función del provecho o rendimiento, son figuras comunes la participación en beneficios (la cual no modifica el contrato por ser un elemento complementario de la remuneración), la prima colectiva de productividad, la de interesamiento del personal (sobre cuya naturaleza reina cierta incertidumbre) y la Comisión.

En otras ocasiones otros complementos se ven informados por la libera-

lidad; tal es el caso de las primas en general, de las que existe una gran variedad, así: de reintegro de gastos, estimulantes al trabajo, por las características del trabajo, por las aptitudes, por la fidelidad a la Empresa. Junto a ellas, las gratificaciones, que son facultativas, salvo si están previstas por cláusula contractual o resulta de uso en la Empresa o profesión. Y, por último, las propinas, que, en unos casos, son consideradas como salario en sí mismas, y como accesorias, otros.

También la indemnización juega un papel importante entre los accesorios del salario, aunque en este terreno no tiene una función reparadora, en la mayoría de los casos. Tal sucede con el reembolso de las costas profesionales (desplazamientos, desgastes, transportes, suciedad), reparación de perjuicios profesionales, consideradas como indemnizaciones remuneratorias (horas suplementarias, permisos pagados, preaviso, todas ellas comprendidas en las bases de cotización de la Seguridad Social) e indemnizaciones compensatorias (ruptura abusiva, jubilación, pérdida de salario).

En la política de la Seguridad Social son, sin embargo, más numerosos los *sustitutivos del salario*. Estos se dan, generalmente, en casos de inactividad, ya sea a cargo de la Empresa o a cargo de tercero, ajeno al contrato de trabajo.

Se encuentran en el primero de estos casos la suspensión del contrato de trabajo con remuneración (permisos pagados, vacaciones legales, permisos convencionales, permisos-educación, pagos efectuados por el Comité de Empresa a través de las obras sociales, días feriados, parados y pagados); asimismo, el salario pleno en caso de interrupción del trabajo por causa involuntaria ajena al asalariado (salario o indemnización del Seguro de accidente, enfermedad, prestaciones familiares complementarias), e igualmente el salario llamado garantizado (al margen de las horas de trabajo efectuado).

En el segundo de los casos, a cargo de un tercero, se encuentran las cotizaciones y prestaciones legales de la Seguridad Social, las cuales gozan de una autonomía total, ya que no es sostenible su integración en el salario desde el punto de vista jurídico. Igualmente ocurre con las cotizaciones y prestaciones en el marco de un régimen complementario al que la Empresa está afiliada (retiro y pensiones, paro, conversión profesional y trabajadores *handicapés*).

Pero, en realidad, queda en el aire una respuesta. ¿Dónde acaba el salario de inactividad y dónde empieza la indemnización de seguros otorgada en contrapartida de un riesgo?

Régimen jurídico del crédito salarial.—El pago del salario es objeto de una reglamentación de orden público precisa y detallada, dominada por un deseo de protección al trabajador, para el que el salario constituye, si no el único

medio de existencia, si el que le permite hacer frente a sus necesidades personales y a las de su familia.

Entre las obligaciones del empresario figura, como predominante el pago del salario; a él le incumbe sea cual fuere la forma que adopte (cambios de empresario, subcontratista), convirtiéndose así el trabajador en acreedor suyo.

El objeto de este pago es el dinero, susceptible de modificación por ambas partes conjuntamente, estando completamente prohibida la dación en pago (*truck system*), aunque se admitan ventajas en especie, que en algún caso son obligatorias (personal de hoteles, asalariados agrícolas). El salario debe ser pagado con cierta periodicidad, estando sancionado el pago tardío. Para su prueba y justificación existen el recibo, el boletín de pago y el libro de pagos. El boletín de pago, que recibe el obrero, tiene un valor probatorio muy limitado. La acción por el pago del salario se interpone en un plazo de seis meses, ante el Jurado mixto (Consejo de Hombres Buenos) o, en su defecto, ante el Tribunal de Instancia, con intervención del Tribunal de Comercio.

Frente a esta obligación del empresario, el asalariado goza de ciertas garantías. En primer lugar, el llamado privilegio general, que abarca a cuantos están ligados por un contrato de trabajo, subordinados, garantiza algunos créditos como el salario (no la participación en beneficios), las indemnizaciones de permisos pagados, de preaviso y ruptura abusiva; nada dice acerca de la jubilación.

En segundo lugar, el superprivilegio, que se aplica a la fracción inembargable de sumas debidas sobre los salarios efectivamente ganados por los trabajadores. No hay unanimidad sobre el punto de partida del período protegido. Este beneficio alcanza a la indemnización de ruptura abusiva, a la de permisos pagados, pero no a la de jubilación ni a las cotizaciones de la Seguridad Social.

Por último, se dan como privilegios especiales, la acción directa y derecho de retención, que poseen los trabajadores agrícolas sobre el precio de la cosecha y máquinas agrícolas, o los trabajadores del mar sobre el barco, o los auxiliares asalariados de trabajadores a domicilio sobre las sumas debidas a éstos, o sobre el objeto sobre el que se ha efectuado el trabajo.

Pero el pago no es el único medio, junto a él entran en *conflicto otros modos de extinción del crédito salarial*.

Así, el embargo está parcialmente admitido, ya que una parte del salario es inembargable e incedible. Las sumas así protegidas son el salario propiamente dicho y los accesorios, aunque hay algunas, tales como indemnización o subsidio de carga familiar, prestaciones familiares, Seguro de accidente de trabajo, de paro forzoso, que son totalmente inembargables. Para la acción

relativa al embargo es competente exclusivamente el Tribunal de instancia. Contra ella cabe apelación.

Igual forma adopta la cesión, pero debe ser consentida por una declaración suscrita por el cedente, en persona, ante la escribanía del Tribunal de instancia de su residencia.

Como principio general no se admite la operación de compensación alguna entre el total del salario debido al trabajador y las sumas que éste adeude al empresario. Sin embargo, se dan algunos motivos excepcionales: por provisión de útiles o instrumentos de trabajo; por provisión de materias o materiales de los que el trabajador tenga la carga y el uso; por razón de sumas anticipadas para la adquisición de estos objetos. Los anticipos en dinero están limitados a una décima parte, que según el derecho común parte de la doctrina debería ser lo mismo que lo embargable.

El legislador estima que al final de un tiempo breve el pago debe presumirse efectuado (régimen que ha sido objeto de grandes críticas por la doctrina). La jurisprudencia estima como plazo adecuado el de seis meses, para todos los trabajadores, e incluye cuantas sumas tengan su causa en la prestación del trabajo y tienen naturaleza jurídica de remuneración. Este plazo puede ser interrumpido o suspendido por fuerza mayor, por reconocimiento de deuda o cuenta aprobada o citación judicial.

La excepción de prescripción debe ser opuesta por el empresario. Como prueba en contra se ofrece la declaración jurada ante la Oficina General de Justicia, ya que otras pruebas se consideran ineficaces.

Otras figuras que extinguen el crédito salarial son: la renunciación, cuya validez es discutida, y la jurisprudencia acepta en estricta interpretación; la transacción admitida a condición de que la reglamentación de los recibos por salario no sea transgredida por la admisión de una transacción puramente formal, y la aprobación de cuentas.

MARÍA TERESA GARCÍA ALBA

