

Recensiones

DELL'OLIO, Mateo: *La prestazione di fatto de lavoro subordinato*. Cedam. Padova, 1970; 259 págs.

El problema de la prestación de hecho del trabajo subordinado se resuelve en la mayoría de los países europeos con un reenvío a los principios de Derecho común; frente a esta solución, otras legislaciones, la española e italiana entre ellas, lo resuelven de forma específica. Aquélla considerando la prestación de trabajo en relación con la invalidez del contrato, y estableciendo una presunción de existencia del propio contrato de trabajo (artículos 55 y 3.º de la ley de Contrato de trabajo); ésta, de forma igualmente específica, según lo establecido en el artículo 2.126 del Código civil italiano («La nulidad o anulabilidad del contrato de trabajo no produce efecto durante el período en el que la relación se ha ejecutado, salvo que la nulidad derive de ilicitud del objeto o de la causa. Si el trabajo se ha prestado con violación de las normas puestas para tutelar al trabajador, éste tiene en cualquier caso derecho a la retribución»).

Es precisamente al problema de la prestación de hecho del trabajo subordinado a lo que Mateo Dell'Olio —profesor asistente de Derecho de Trabajo en la Facultad de Derecho de Roma— dedica su libro.

El libro —dividido estructuralmente en tres grandes capítulos— se inicia con el dedicado al estudio de la «Prestazione di fatto e contratto di lavoro». La problemática de este capítulo —en el que el autor pone de relieve su profunda preparación privatista— reside en encuadrar la prestación de hecho bajo una perspectiva contractual o bien bajo una perspectiva legal. Para ello, y tras justificar la aceptación del término prestación de hecho en lugar de relación de hechos por considerar que la prestación es paso necesario para establecer si la disciplina del 2.126 supone, y en caso afirmativo en qué medida, el nacimiento de una relación bajo el presupuesto de un mero hecho, pasa el examen de la normativa aplicable bajo ambas perspectivas. La perspectiva puramente contractual, que no significa sino reconocer a la autonomía privada la posibilidad de conseguir los efectos deseados no obstante el vicio existente, le lleva al estudio y crítica de las diversas teorías que podrían justificar el tratamiento de la prestación de hecho bajo este aspecto: la teoría de la «sa-

natoria» —rechazada porque supone la aceptación de una noción de contrato de trabajo no meramente obligatorio, sino obligatorio en sentido limitativo, comunitario y personal (tesis de la doctrina alemana)—; la tesis de la irretroactividad de los pronunciamientos judiciales relativos a la invalidez del contrato, que derivaría de los principios aplicables a los llamados contratos de duración, en los cuales es característica constante la equiparación de los pronunciamientos y de las causas de invalidez a los de resolución y extinción del contrato, y que viene igualmente rechazada, porque a la norma en examen le es completamente extraña cualquier referencia a la idea de mantenimiento de la obligación de trabajar y, por tanto, de la eficacia del contrato bajo este aspecto, puesto que «la ejecución» del contrato es el presupuesto de la aplicación de la norma y no viceversa; y la teoría de la nulidad relativa, rechazada igualmente por su vaguedad y ambigüedad.

El tratamiento de la prestación de hecho bajo la perspectiva legal, que se resolvería en la configuración no negocial de dicha prestación y se manifestaría en la posibilidad de construir dicho tratamiento a la medida del sólo Derecho objetivo, no está exenta para el autor de problemas; éstos lo constituyen la impotencia doctrinal de justificar la falta de relevancia de las determinaciones convencionales a través de criterios tales como el de la buena fe, el de la expectación en cada caso de la retribución, etc....

Así pues, y ante la imposibilidad de adoptar posiciones alternativas, Dell'Olio busca una posición sintética, reconociendo la necesidad del encuadramiento del tema bajo ambas perspectivas.

En el capítulo II, el autor pasa al estudio del significado y de los efectos del artículo 2.126. El primer problema de relieve que se plantea es el determinar las relaciones entre prestación de hecho y subordinación, para saber si ésta constituye elemento operante del artículo 2.126 y presupuesto de aquélla. Para ello, y frente a la teoría que califica la subordinación como efecto contractual y al no producirse este efecto en la prestación de hecho excluye la presencia de la subordinación, afirma Dell'Olio que si bien es posible la falta de subordinación, entendida esta como complejo de poderes y deberes derivados de la obligación de trabajar, es necesario siempre un comportamiento del trabajador que constituya el cumplimiento de la obligación de trabajo; esta aparente contradicción la explica el autor al incluir la subordinación en la esfera del *essere*, característica del citado comportamiento, y no del *dover essere*, descriptiva del complejo de poderes y deberes jurídicos.

Posteriormente, y después de estudiar el significado del término *violazione alle norme...*, referida esta violación a aquellas normas que regulan directamente la prestación de trabajo, no a las que se refieren a las consecuencias de dicha prestación, pasa al estudio histórico-metodológico del artículo 2.126 a

través de los diversos proyectos que culminaron con la promulgación del Código civil de 1942. El pensamiento originario del legislador, con referencia al problema de la prestación de hecho, fue el de fijar un tratamiento de ésta desvinculado de la existencia de una reciprocidad con el contenido contractual; es decir, el reconocimiento de la prestación de hecho como situación idónea *per se* para provocar un derecho a la retribución, independientemente del contenido del contrato.

En el marco del Código civil, el artículo 2.126 significa no una equiparación entre contrato válido e inválido; el contrato permanece inválido y, en consecuencia, inidóneo para producir todos aquellos efectos que le son propios y característicos. La normativa estudiada significa, en definitiva, al reconocer la ineficacia de la invalidez, protección para que la prestación de trabajo realizada produzca determinados efectos jurídicos.

Cita el autor como efectos típicos del contrato de trabajo que no se producen en la prestación de hecho el de la obligación de trabajar, el del poder directivo y del deber de obediencia, en la medida en que dependan de aquella obligación; como efectos que se producen, mención especial hace al derecho a la retribución; otros efectos, descensos, fiestas, etc..., los resuelve positivamente en línea de máxima, siempre que tengan incidencia sobre la retribución.

Por lo que se refiere a los límites de esa ineficacia de la invalidez, éstos vienen contenidos en la norma: «que no sean ilícitos por su objeto o por su causa»; planteándose Dell'Olio una serie de casos en que podría dudarse de esta ilicitud, como son los supuestos de trabajo realizado por persona carente de título específico para ejercer un determinado trabajo, la prestación prometida por el dador del trabajo, y, en general, todos aquellos casos que originan contratos innominados, y que no se pueden resolver apriorísticamente. Junto a estos límites para la operatividad del artículo en cuestión, el autor se refiere a unos contralímites, contenidos en la expresión violación de norma puesta para tutelar al prestador de trabajo. La conexión entre unos y otros es el deseo del legislador de discriminar y tipificar unos casos concretos de ilicitud, los que se refieran a la violación de un determinado tipo de normas.

Termina este capítulo con el estudio de aquellas otras disposiciones legales —el supuesto del enriquecimiento sin causa, fundamentalmente— que podrían provocar una dualidad de aplicación en el supuesto de prestación de trabajo subordinado, negando que pueda aplicarse a estos casos, y sí, en cambio, a aquellos otros en los que al prestación de hecho no se encuadra en una prestación de trabajo subordinado.

El último capítulo está dedicado al estudio de la estructura y relevancia jurídica de la prestación de hecho. Entre los diversos problemas que plantea el

autor caben mencionar el de la relevancia jurídica de la prestación de hecho, y el de su naturaleza jurídica. Con relación al primero, Dell'Olio señala las dos posibles formas de relevancia jurídica: aquella que puede provocar una relación jurídica de trabajo subordinado, por contener todos los elementos típicos para integrar este contrato, y aquélla que, por carecer de estos elementos, no origina esta relación, dando lugar, en este segundo caso, a una relevancia jurídica de carácter autónomo. Por lo que se refiere al problema de la naturaleza jurídica, el autor pasa revista a las diversas teorías doctrinales: la que identifica la prestación de hecho con un negocio jurídico propio; la que lo hace con el acto jurídico en sentido estricto; como acto real o como acto meramente exterior, para aceptar la tesis de la prestación de hecho como acto no negocial.

En definitiva, creemos que al autor aporta una nueva visión al estudio de uno de los problemas más delicados del Derecho de trabajo; es un libro de un gran rigor científico, con estilo claro, con abundantes —a veces reiterativas— notas a pie de página, y con un deseo de no rehuir ninguno de los problemas que incidentalmente puedan surgir.

FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ

FRENI, Antonino, y GIUGNI, Gino: *Lo statuto dei lavoratori*. Giuffrè. Milán, 1971; 224 págs.

Se trata de un cuidado comentario, artículo por artículo, a los 41 que comprende la ley italiana número 300, de 20 de mayo de 1970.

Aunque con preceptos sobre materias diversas, la básica de la ley es la del ejercicio de los derechos sindicales en el seno de la Empresa, materia a la que dedica los títulos II y III (artículos 14 a 27) y buena parte del título IV (artículos 28 a 32). La novedad más sustancial de la ley consiste en la constitución posible en cada «unidad productiva» —en nuestra terminología en cada centro de trabajo— de una representación sindical, en la que la ley trata de aunar los intereses internos de los trabajadores del centro con los generales de las organizaciones sindicales más amplias a las que aquéllos puedan pertenecer. La posibilidad de reunión y asambleas internas y de acudir al procedimiento de referéndum «sobre materias inherentes a la actividad sindical» son las grandes novedades de la ley; por lo demás, ésta prohíbe las actividades discriminatorias antisindicales; da reglas muy estrictas sobre los permisos retribuidos y no retribuidos que pueden ser concedidos para actividades sindicales; regula la recaudación de las cuotas sindicales, autorizando en determinados casos la deducción de las mismas de los salarios.

Quizá sea aún de mayor interés el contenido del título I, un intento de positivizar el principio del respeto debido a la dignidad del trabajador. Consiguientemente, se regula el ejercicio del centro del trabajo del principio de libertad de opinión, se regula con rigor el derecho del empresario a mantener guardas jurados y personal de vigilancia y virtualmente se prohíbe la instauración de procedimientos de vigilancia del trabajo audiovisuales a distancia. Se confía a los organismos estatales de la seguridad social la constatación del estado sanitario de los trabajadores a efectos del contrato de trabajo, salvo para el personal de nuevo ingreso, en el que siguen admitiéndose los reconocimientos médicos efectuados por personas designadas por el empresario.

Con mucho, sin embargo, lo más importante es la modificación del artículo 2.103 del Código civil en el sentido de prohibir la dedicación de trabajadores a tareas de categoría inferior a las que se tuvieron en cuenta al contratar o a las de «la categoría superior que haya podido adquirir ulteriormente» en la empresa; se aborda también el problema de trabajos de categoría superior con la regla terminante de que ésta se consolida por el trabajador dentro del tiempo que fijen los convenios colectivos, y en cualquier caso, como máximo, en tres meses, salvo que la asignación se haya hecho para sustituir a trabajador ausente que tenga derecho al reingreso en su puesto; se prohíben así mismo los traslados de un centro de trabajo a otro «a no ser por razones técnicas organizativas o productivas comprobadas».

La ley comentada modifica la de 1966, pese a su relativa novedad, en cuanto a los efectos de las sentencias de despido, en el importantísimo sentido de ordenar al juez que si declara el mismo ineficaz o nulo ordene al empresario la reintegración del trabajador a su puesto de trabajo, con pago indefinido del importe de los salarios debidos, mientras la readmisión no se produzca, aparte de regular también de nuevo las indemnizaciones.

Hay alguna modificación en materia de colocación sobre la que los autores del comentario expresan su escepticismo, ante el defectuoso funcionamiento de los organismos encargados de la materia; se refieren básicamente a las peticiones nominativas e innominadas de trabajadores, tratando de generalizar estas últimas.

Destaca, últimamente, el establecimiento de sanciones penales para el supuesto de violación de determinados, no todos, los preceptos de la ley; las sanciones penales consisten en multas de cien mil a un millón de liras (con facultad del juez de aumentar la multa a cinco millones si «por las condiciones económicas del reo puede presumirse la ineficacia de la multa prevista, aun aplicada en su grado máximo»), y arresto de quince días a un año, penas que pueden ser aplicadas conjuntamente en los casos más graves.

La exégesis de la ley está hecha con brevedad, agudeza y claridad de

estilo; el comentario es en casi todos los casos puramente doctrinal, ante la virtual inexistencia todavía de jurisprudencia que aplique los preceptos de la nueva ley.

M. ALONSO OLEA

GAVIRIA, Mario: *Campo, urbe y espacio del ocio*. Siglo XXI de España, Editores. Madrid, 1971; 366 págs.

El autor advierte que ha deseado reunir en este libro una serie de trabajos, realizados en los últimos cuatro años, en los que se pone de manifiesto el acelerado proceso que se está produciendo en España desde hace unos quince años, proceso que da lugar a grandes contradicciones, las que Gavi-ria se ha propuesto analizar, discriminando, por concretos cambios de la realidad hispana y cuyo enunciado, en líneas generales, es el que a continuación insertamos:

— Un país de labriegos, como España, se ha convertido en predominantemente industrial y urbano.

— Se ha pasado del hambre a la sociedad de consumo.

— De importar trigo, a no saber dónde vender los excedentes.

— A situarse nuestra nación entre las diez primeras productoras de automóviles, barcos y electricidad.

— Los desequilibrios regionales se ven agravados: sur, oeste y noroeste de nuestro país, aún sin despegar.

— Recepción de más de 24 millones de turistas al año.

— Tres millones de españoles trabajando por Europa.

— Decenas de miles de obreros marroquíes y portugueses comienzan a ocupar los puestos que los españoles no quieren.

Respecto de las migraciones interiores, las principales conclusiones del autor son las siguientes:

La población española seguirá concentrándose en todo el litoral mediterráneo, región de Madrid, país vasco y valles del Ebro y Guadalquivir. Hacia el año 2000, se verá concentrada, casi exclusivamente, en dichos puntos. Madrid y Barcelona tendrán más de cinco millones de habitantes; rebasando el millón, Valencia, Sevilla, Zaragoza, Bilbao, Málaga y, tal vez, las conurba-

nizaciones Oviedo-Avilés-Gijón en el norte, y Alicante-Elche-Murcia-Cartagena en el sur. Distribución que el autor encuentra muy racional, pero habrá de completarse, continúa Gaviria, con la sustitución de división provincial actual, por otra regional, muy estudiada y democráticamente discutida por las poblaciones interesadas, división que terminaría con la confusión estadística y administrativa de diversos organismos religiosos y comerciales que hoy actúan sobre más de quince diferentes divisiones regionales del país.

Discurriendo Gaviria sobre el campo y los españoles y sus interrelaciones, concluye en las siguientes afirmaciones: a los españoles no les gusta el campo. Los únicos índices visibles del comportamiento de los españoles ante el campo y la naturaleza, hacen pensar que no los tengan en gran estima. Se huye en nuestra Patria del campo, se parcelan los pinares, se ignoran las minoritarias sociedades protectoras de animales y plantas. Pero hoy, la verdad es que los residentes en grandes ciudades españolas empiezan a salir masivamente durante el domingo en busca de algo que no sea la ciudad, y que, tal vez, tampoco sea la naturaleza virgen o el campo clásico.

Esta vuelta actual a la «naturaleza» se simboliza perfectamente en dos conceptos: urbanización y parcela. Concluye el autor en la aseveración de que desde hace unos años se ha iniciado la carrera alocada a la posesión de un trozo de tierra promovida, especulativamente, por organizaciones especializadas.

Estima Mario Gaviria que el urbanismo turístico del ocio se materializa, de manera simplificada, en máximas contradicciones que aparecen en las sociedades de consumo de masas burocráticamente dirigidas. Y ello, porque en tal supuesto se reúne, por un lado, toda la problemática del tiempo libre (no alienado) y su empleo. Por otro lado, la contradicción entre clase social a nivel de reparto de la renta; del tiempo libre; de los espacios adecuados, sin fallas. Al respecto de esta última variante, la de los espacios idóneos, se recuerda cómo el dramático accidente de «Los Angeles de San Rafael» es válido ejemplo de que una gran urbanización, en principio bien planeada, un fatídico pero fundamental cabo suelto, ha echado al traste una de las más sólidas realizaciones de la urbanización española.

En España, todavía sólo un 20 por 100 de la población se desplaza fuera del hogar en vacaciones, mientras que en Francia lo hace el 62 por 100. Por tanto, se considera que aún restan quince años para que una verdadera sociedad de masas se instaure en nuestra Patria, quedando, pues, un buen lapso de tiempo para resolver los siguientes problemas: ordenación de playas, delimitación de parques, regulación de la montaña del esquí, estudio entre deporte y su localización y ocupación especial.

Para Gaviria, los más urgentes problemas que se presentan a la sociología

urbana española, en la contemplación de su faceta de urbanismo como ciencia social, pueden sintetizarse así:

- Formación sociológica de los arquitectos urbanistas.
- Formación urbanística de sociólogos, geógrafos y economistas, principalmente.
- Desarrollo de investigaciones teóricas sobre las relaciones, ideología, poder y decisión urbanística.
- Investigación aplicada, directamente utilizable por los equipos de planeadores y diseñadores de urbanismo.

Se antoja al autor que España se encuentra, en ordenación urbanística, en situación análoga a la del corredor ciclista que dice que la próxima vez lo hará mejor, que va muy de prisa y que no sabe a dónde va. Las nuevas partes periféricas de las grandes ciudades son peores, en este aspecto, que las antiguas: se han contruido casas (en vez de construir barrios o ciudades en un marco armonioso y de calidad), barrios unifuncionales, en los que se puede dormir y tomar una copa, pero sin la complejidad y variedad de una ciudad elástica. Es decir, con el gran *hándicap* de carecer de vida urbana.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

HUTCHINSON, John G.: *Organizaciones, teoría y conceptos clásicos*. Traducción de Manuel SAMA TREVIÑO. C. E. C. S. A. Méjico, 1970; 214 págs.

El autor en el prefacio anticipa el propósito del presente texto: servir como libro básico en los estudios que se realicen sobre la materia, exponiendo las ideas principales en forma sintética.

La obra se divide en diez capítulos, que se agrupan en tres partes.

La parte primera, capítulos 1.º y 2.º, «Teoría de la organización», se inicia con una panorámica de la evolución histórica y se pasa después a examinar las principales teorías actuales referentes a la dirección: escuelas operacional, empírica, de la conducta humana, de sistemas sociales, de la teoría de la decisión y la matemática. Acto seguido se expone la función de la teoría administrativa, y así se define la administración como el arte o la habilidad de combinar recursos humanos y materiales para alcanzar un resultado determinado.

A continuación se examinan los factores humanos y se pone de relieve cómo los administradores deben intentar escudriñar qué necesidades tienen los

individuos, en qué grado se están satisfaciendo dichas necesidades y en qué grado estas necesidades pueden o podrán ser tomadas en cuenta al administrar determinadas actividades o programas. El objetivo de un procedimiento así es hacer del trabajo una actividad que valga la pena y, por tanto, sea más productiva.

La parte segunda, «Administración organizada: Las funciones clásicas», capítulos 3.º al 8.º, se inicia con el examen del «proceso de planeación», cuya finalidad principal consiste en influir en el futuro tomando acciones pre-determinadas y lógicas en el presente. La planeación es la esencia de una operación efectiva y los planes integrados cuidadosamente a las metas de la organización, bien valen lo que cuestan en tiempo y costo. Por otra parte, el grado de aceptación que obtenga una actividad específica de planeación está determinado en gran parte por el apoyo que reciba en los niveles de la alta administración. A menos que los ejecutivos clave apoyen la función de planeación hay muy pocas posibilidades de llevarla a cabo con éxito.

A continuación se estudia el tema de «Organización y especialización», examinando las diversas modalidades que adopta, y así se pone de relieve que, en esencia, la división del trabajo en una organización operativa no es nada más que un ejemplo especial del principio universal de especialización.

Acto seguido se contempla una cuestión tan sugestiva cual es la de «Autoridad y dirección», estimando que la delegación de autoridad es la clave sensata en el manejo de la administración. Si se sabe bien, la correcta delegación puede mejorar la ejecución de lo proyectado, de la organización y de la facultad de controlar, desarrollando relaciones más efectivas entre superiores y subordinados. Si se hace mal, los resultados pueden ser caóticos y costosos. La habilidad para delegar autoridad es una de las claves determinantes del grado de éxito que un jefe puede desear alcanzar. Es también, sin lugar a dudas, una de las más difíciles destrezas de desarrollar, efectivamente. Cómo elija el jefe desarrollar las relaciones superior-subordinado, depende del superior, de los subordinados y de la situación. Como la selección de un modelo de dirección puede ejercer influencias positivas o negativas en la eficiencia de la organización, es importante pesar y valorizar esa selección en la forma más cuidadosa que sea posible.

Inmediatamente se pasa al análisis de la «Organización de la Empresa en marcha», y se advierte que las necesidades del hombre y las necesidades de la organización son frecuentemente difíciles de reconciliar, cuando las tareas se distribuyen dentro de pequeñas secciones. Las principales y urgentes necesidades en la administración de una organización en crecimiento, son conseguir la conciliación sin destruir las motivaciones humanas o bajar el nivel de la eficiencia de la organización.

Por último, se estudia el «Proceso de control» y se afirma que, para que tenga éxito cualquier proceso de control, debe proyectarse para ayudar a que la organización alcance sus metas y objetivos establecidos. Debe tener normas claras e incorporar dentro del plan las reglas, que deben ser bien comprendidas por las personas afectadas. Con objeto de que el sistema sea aceptado, deben seguirse acciones efectivas, para explicar tanto el sistema como sus objetivos a los empleados interesados. Proceso de comunicación que debe establecerse en todos los niveles, en donde el control va a ser empleado. Una vez que los controles están en vigor, las correcciones y los ajustes necesarios deben efectuarse basándose en hechos y ser aplicados lógicamente. Y las acciones correctivas deben enfocarse a puntos específicos y, en donde el funcionamiento parezca necesitarlos, llevándose a cabo sin distinciones.

La parte tercera, «Nota sobre los recursos humanos administrativos», capítulos 9.º y 10, se comienza con el examen de los procedimientos utilizables para obtener personal directivo competente, tanto procedente de la propia entidad como fuera de ella.

Y se finaliza contemplando el futuro, en el que es presumible que se produzcan cambios importantes como consecuencia de los avances de la tecnología, que determinarán transformaciones acusadas en los métodos de dirección y de conducción de hombres.

En definitiva, podemos afirmar que el objetivo propuesto de ser un texto básico e inicial, se cumple plenamente, por cuanto ilustra con su contenido y permite, si se considera oportuno, profundizar más en otras fuentes, aquellos aspectos que se estimen más relevantes.

J. CARRASCO BELINCHÓN

JAN-HEINZ, Jahn: *Muntu. Las culturas de la negritud*. Ediciones Guadarrama. Madrid, 1970; 299 págs.

Despiertan en nuestro tiempo gran interés todos los temas relacionados con la negritud: cultura y forma de vida de los países negros. Con este título ha publicado recientemente un libro Luis María Ansón, que ha sido objeto de valiosos comentarios. Se dice que vivimos hoy en un momento histórico de incalculables consecuencias en que los pueblos de la negritud penetran en la historia universal.

El autor de este volumen es uno de los máximos especialistas, traductor, a su vez, de los más importantes textos de esta literatura que viene a llenar el vacío existente.

En él se investigan todas las culturas negras —Africa, Cuba, Brasil, etc.— en sus básicas estructuras: lenguaje, religión, filosofía, literatura, artes plásticas, música y danza, expresión de formas de pensamiento y vida realmente impresionantes.

Son culturas indiscutibles en evolución, pero no desaparecerán, según el autor, en contacto con los occidentales. La tesis del libro es que el africano no se convierte en un europeo negro, sino que continuará siendo africano.

Muntu, que es el título de la obra, es una palabra bantú, que significa normalmente «hombre», pero esta palabra abarca a los vivos y a los muertos, a los antepasados y a los antepasados divinizados: a los dioses.

Precisamente la finalidad del libro es mostrar que las diferencias de cultura provienen de ordenar o acentuar de modos diversos una igualdad fundamental y no de diferencias biológicas entre los hombres. Se afirma en el planteamiento de la obra que la cultura neo-africana se nos revela como un fenómeno espiritual.

También se anticipa que se trata de un intento de esbozar la cultura africana, tan independiente y tan válida, como otras culturas. Es una cultura que configura el futuro de un continente y que no debería pasar por alto nadie que en este mundo, que se ha hecho pequeño, quiera vivir en paz con todos los hombres, respetando la libertad de todos los demás.

En el capítulo primero se expone la filosofía africana, como una expansión vivida y vital, cuya aportación doctrinal dependerá de las intuiciones que en ella se vayan dando.

El segundo capítulo se adentra en la religión africana.

En el tercero se analiza la danza y se extiende desde la lírica cultural hasta la moderna afrocubana.

El fundamento de la cultura africana se estudia en el capítulo cuarto, tanto de la antigua como de la moderna.

En el capítulo quinto se penetra en la fuerza mágica de la palabra, y se investiga lo esencial de la medicina y de la poesía africanas.

En el capítulo sexto se expone el arte africano: escultura, pintura, máscaras, y se llega a la conclusión de la existencia de un estilo africano.

El capítulo séptimo presenta la historia de la literatura africana, y el capítulo octavo se ocupa del conflicto entre cultura africana y occidental, con sus consecuencias políticas, y se indica la significación que pueda tener la cultura africana en el futuro de la cultura universal.

Como ha escrito Sabino Arnaiz, hay que dar el justo sentido a la negritud, evitando hipérbolos y afirmaciones radicales, con una noble intención constructiva y un afán de armonías humanas.

Es válida la afirmación de Fanón, citada por Ansón y López Ibor: «A nues-

tro juicio, está tan enfermo el que adora a los negros como el que los detesta.»

Tampoco se puede caer en la ingenuidad de creer en la igualdad de todas las culturas y de todas las civilizaciones; todavía existe una jerarquía de valores que condicionan el progreso y la civilización.

Un índice sistemático, con una extensa y seleccionada bibliografía por capítulos, y alfabética, completan esta obra de tanta actualidad.

MIGUEL FAGOAGA

LEFRANC, Georges: *Le Syndicalisme en France*. 7.^a edición. Presses Universitaires de France, París, 1971; 127 págs.

De este breve estudio de Lefranc sobre la *Historia del Sindicalismo francés* se han publicado ya dos recensiones en esta misma REVISTA; la de la primera edición en el número 24 de los *Cuadernos* que la precedieron, y de la cuarta en el número 74. Muy poco es lo que se debe añadir a lo que se dijo en estas dos ocasiones anteriores, confirmando, desde luego, el juicio de las mismas en el sentido de que, como libro elemental de introducción a una realidad sumamente compleja, el de Georges Lefranc cumple bien su cometido.

En los capítulos finales, o por mejor decir, en el capítulo final (capítulo X, «El sindicalismo a partir de 1958»), es donde aparecen las novedades, con la misma concisión que impone a todo el libro su reducido tamaño; se recoge e historia, por supuesto, la escisión de la antigua Confederación francesa de trabajadores cristianos, de la que ha surgido la Confederación francesa democrática del trabajo, y la oposición tan cerrada hoy como en el pasado de la *Force ouvrière* a la C. G. T.; también los «sucesos de mayo» de 1968 y la forma como en los mismos se manifestó «la voluntad de la C. G. T. de no dejarse desbordar a su izquierda» (pág. 119; las cursivas en el original). Por lo demás la tasa de sindicación francesa sigue siendo baja, alrededor del 20 por 100 de los posibles «sindicables», destacándose también la existencia de amplios sectores donde la sindicalización es muy débil o nula, dándose como demostración de este hecho el de que las elecciones para los comités de empresa han dejado de celebrarse en más de las tres cuartas partes de las empresas en que debieran haberse celebrado.

M. ALONSO OLEA

MATTARELLA, Antonino: *Il contratto di lavoro a tempo determinato*. Giuffrè. Milán, 1970: 175 págs.

El libro desarrolla en su totalidad el comentario histórico y exegético de una importante norma del actual ordenamiento jurídico-laboral italiano: la ley núm. 230 de 18 de abril de 1962.

El interés del mismo, junto al conocimiento, siempre interesante, de la legislación comparada, reside, fundamentalmente, en el tema objeto de disciplina por esta ley: los contratos laborales a término. Se trata, en síntesis, de una solución legislativa dada a un problema que es común a nuestros dos países —los abusos cometidos por los empleadores en la contratación laboral, cubriendo puestos de trabajo fijos con trabajadores eventuales—, residiendo en ella su actualidad y la utilidad de su lectura.

En el primer capítulo, comienza el autor tratando un tema doctrinal de altos vuelos: El de la importancia del factor tiempo para el Derecho («El hombre y sus deseos e intereses, tienen una proyección en el tiempo; igualmente el Derecho, que los traduce y regula», pág. 9). Presenta una casuística fenomenológica sobre la relevancia jurídica del tiempo, para acabar afirmando que «no hay ningún intento de elaboración sistemática» de la misma, poseyendo todo lo escrito hasta hoy, un carácter parciario y enumerativo.

Analiza, seguidamente, las llamadas «relaciones obligatorias de duración», distinguiéndolas de otras figuras en las que igualmente se da el fenómeno de la proyección en el tiempo del momento ejecutivo de la prestación: a) Hipótesis de determinación negocial del término inicial. b) Relaciones obligatorias de ejecución instantánea de notable duración (compraventa con operaciones complicadas: identificación, medidas, control de calidad, etc...); y c) Casos de ejecución de la prestación fraccionadamente en el tiempo (venta a entregas repartidas).

Pasa, en este punto, revista a la doctrina italiana sobre la naturaleza de estas relaciones (Oppo, Assanti, etc.), concluyendo en que las relaciones de duración tienden a ser perpetuas; su permanencia puede, sin embargo, verse limitada por los sujetos directamente o autoritariamente por el legislador (pág. 33).

El segundo capítulo está dirigido al análisis histórico de la evolución de la disciplina del contrato de trabajo por tiempo determinado.

El *favor legis* por el contrato a término, que aparece ya desde 1917 en el ordenamiento jurídico-laboral italiano (d. luog. núm. 1.440, de 2 de septiembre), toma, efectivamente, cuerpo en el artículo 2.097 del Código civil de 1942. Sin embargo, la protección que aquí se hace del contrato a término

—mediante los principios de presunción del contrato por tiempo indefinido, siempre que el término no resultase de la especialidad de la relación o de acto escrito—, no resultaba suficiente. Las discusiones doctrinales y las vacilaciones de la jurisprudencia acerca de lo que había de entenderse por «especialidad de la relación», conducían a abusos en la fijación de términos en los contratos laborales y, sobre todo, en lo relativo a las renovaciones del contrato una vez decaído el término, llegándose, incluso, a la estipulación de una serie indefinida de contratos a término.

Si bien estos abusos pudieron ser evitados con una aplicación más atenta de los principios legislativos, el hecho es que tal situación provocó que se estudiara la cuestión por una Comisión parlamentaria creada al efecto, con vistas a la modificación de la disciplina existente. Se estudiaron las causas de tales abusos, señalándose dos principales: eludir las disposiciones contractuales y legislativas (subjetivas), y las derivantes de exigencias de la organización productiva misma (objetivas). La Comisión ratificó que al contrato a término se recurría más por razones subjetivas fraudulentas que por razones objetivas de la organización de la Empresa, siendo de ello prueba la renovación de los términos con carácter indefinido.

Los términos de la propuesta de la Comisión —señalados por el autor con detalle—, fueron actuados, en gran parte, por la ley comentada del año 1962, que vino a modificar completamente la disciplina, proponiéndose desterrar (*ratio legis*) de modo definitivo, los abusos existentes.

El señalamiento de las líneas generales de esta ley constituye, precisamente, el contenido de los dos siguientes capítulos, y cuya enunciación —estimo— puede ser de interés conocer a nuestros propios efectos:

a) Principio general: El contrato de trabajo es, por su naturaleza, por tiempo indeterminado y la fijación de término al mismo debe constituir la excepción (págs. 88 y sigs.).

Solamente en hipótesis específicas se consiente poner término a la relación laboral, exigiéndose para ello la concurrencia de unos requisitos sustanciales y formales.

Los primeros se refieren a la exigencia de especialidad en la prestación laboral; el artículo 1.º de la ley hace una enumeración taxativa de estos supuestos: a) Trabajos estacionales. b) Sustituciones o interinidades. c) Obras o servicios definidos con predeterminación temporal, que tengan carácter extraordinario u ocasional. d) Trabajos especializados de carácter complementario en una Empresa; y e) En trabajo de los artistas y técnicos en espectáculos (y no siempre...).

Los requisitos formales señalados por la ley se reconducen a la necesidad

de acto escrito (forma con valor *ad substantiam*) y entrega de copia del mismo al trabajador. Ambas exigencias formales son igualmente necesarias para la validez del término.

b) Consideración del contrato de trabajo como indefinido en los supuestos de fijación de término con incumplimiento de los requisitos legales (sustanciales y formales) (págs. 101 y sigs.).

c) Principio de igualdad de tratamiento: equiparación al máximo de las posiciones jurídicas del trabajador por tiempo indefinido (págs. 121 y siguientes). «Al extinguirse el contrato tendrá el trabajador derecho a un premio por fin del trabajo, proporcional a la duración del trabajo, y de igual naturaleza que la indemnización por antigüedad prevista por los convenios colectivos» (pág. 121). La ausencia de indemnización por antigüedad, para los casos de extinción de los contratos a término, constituía la piedra crucial que fomentaba el fraude a la ley.

d) La finalidad de la ley es la de impedir que sea prorrogado el contrato una vez cumplida la exigencia que determinó su constitución; por esta razón establece una serie de cautelas respecto de una posible prórroga: Por exigencias imprevisibles referidas a la misma actividad laboral, será posible la prórroga del contrato, por una sola vez, limitada a un tiempo no superior a la duración del contrato inicial, y con el consentimiento del trabajador.

e) En caso de prosecución de la prestación laboral después de la decadencia del término (págs. 136 y sigs.), se considerará el contrato como indefinido, siendo irrelevante a este respecto la voluntad de las partes.

Las hipótesis de sucesivas estipulaciones por tiempo determinado, cuando estén dirigidas a eludir las disposiciones de la ley, sufrirán el efecto de la transformación del contrato en indefinido.

En el último capítulo (págs. 143 y sigs.), estudia su autor, cuáles han sido los principios que la ley ha realizado, reconduciéndolos a uno sólo muy caro al Derecho laboral en su totalidad: el principio de igualdad.

Desdobra este principio en sus dos manifestaciones típicas: a) como principio general de tutela del trabajador, que coloca en situación de igualdad a las partes en relación (igualdad respecto del empleador), y b) como principio que tiende a la igualdad de tratamiento de todos los trabajadores (igualdad respecto de los trabajadores).

Analiza la naturaleza de este principio de igualdad, concluyendo en que se trata de «un principio general del ordenamiento, que se extiende a todo

el Derecho, y que promueve... una protección decidida del contrayente más débil» (pág. 154), señalando su fundamento en su función de límite de la autonomía privada o individual, en consideración a intereses superiores (razones de utilidad social).

«El señalado principio de igualdad, encuentra concreta aplicación en toda la normativa que tiende a evitar el abuso de esta forma de contrato en tutela del trabajador, en el momento de constituirse la relación, limitándose tal estipulación tan sólo a aquellos casos de necesidad y en respuesta a exigencias objetivas» (pág. 164).

TOMÁS SALA FRANCO

MEHDEN VON DER, Fred: *Política de las naciones en vías de desarrollo*. Editorial Tecnos. Madrid, 1970; 164 págs.

El profesor de la Universidad de Wisconsin, Von der Mehden, con un grupo de excelentes colaboradores, ha redactado este estudio, de un gran interés, no sólo por los datos recogidos, sino por las conclusiones formuladas sobre la política en las naciones en vías de desarrollo.

Son de gran valor los puntos analizados sobre el desarrollo político, social y económico de este grupo de países, así como los juicios que se exponen sobre la política colonialista, anterior a la segunda guerra mundial, los procesos de descolonización realizados posteriormente y las consecuencias logradas con esa discutida acción descolonizadora.

En la introducción se afirma que tocan ya a su fin los años turbulentos de la lucha anticolonialista, que prácticamente ya no queda una colonia en el mundo, salvo las posesiones portuguesas en Africa; y nosotros añadimos Gibraltar en España.

Que con el derrumbamiento del colonialismo en sus formas más tangibles se han desvanecido muchos sueños dorados que acariciaron ciertos políticos optimistas al terminar la segunda guerra mundial; se esperaba que el gobierno colonial quedaría sustituido por democracias libres, pero esas esperanzas han salido fallidas. La realidad ha sido que en muchas de las antiguas colonias se ha hecho con el Poder un solo partido o una Junta militar.

En vez de la esperada cooperación de los nuevos Estados independientes con Occidente, se ha desencadenado un nacionalismo al rojo vivo y un fuerte sentido anti-imperialista dirigido, principalmente, contra las antiguas potencias coloniales.

No se ha avanzado pacíficamente hacia la consolidación de instituciones:

político-estatales, y, por el contrario, esas naciones en vías de desarrollo están pasando por toda una racha de golpes de mano e intentonas frustradas.

En el capítulo I se analiza la herencia económica, social y política del colonialismo; en el capítulo II se estudia el problema básico de la identidad nacional, así como ciertas formas de incompatibilidad y los esfuerzos realizados para amortiguar su impacto en las naciones en vías de desarrollo.

Los capítulos siguientes están dedicados a examinar la situación actual de los partidos políticos, de las élites y de las ideologías nacionales en cuanto se relacionan con las cuestiones gemelas de la unidad y de la estabilidad.

En el último capítulo se ofrece una panorámica de ciertas tendencias políticas importantes dentro del ámbito de la temática expuesta.

Es conveniente subrayar agudas observaciones dadas a conocer en el libro sobre cuestiones tan discutidas y complicadas como los conceptos de países subdesarrollados, descolonización, desarrollo político, social y económico, etc.

Se afirma que hasta hace poco los tratadistas de política encontraban toda una serie de modelos prefabricados de países subdesarrollados; pero eran modelos preparados por los economistas, sociólogos e historiadores, y que, por lo mismo, igual podían responder que no al desarrollo político. Los economistas y sociólogos se fijaban como criterio, por ejemplo, en el valor de la renta media personal, en el índice de industrialización y de cultura, y otros datos análogos que tomen como base para clasificar las regiones subdesarrolladas.

Además, el hombre occidental se ha formado una imagen estereotipada de lo que debe ser un país «subdesarrollado». Conforme a ese arquetipo que él se ha fabricado, considera subdesarrollado todo Estado que no se ajusta a sus moldes, basados en la política europea occidental o norteamericana, con su sistema democrático, sus varios partidos políticos, su alto índice de cultura y de nivel de vida, de prensa, información e instrucción, su aceptación de ciertos principios fundamentales de gobierno, su larga historia de paz y, según algunos modelos, su población blanca.

Por este abuso del valor preconcebido y por una falsa información, se han sacado con demasiada frecuencia conclusiones muy poco realistas.

En estrecha ligazón con lo que antecede, se aborda el problema de si los factores económicos y sociales influyen en el desarrollo político o no.

Opina el autor que los que suponen que la semejanza en el nivel social y económico refleja una semejanza en el orden político, se exponen a cometer serias equivocaciones. Además, abundan demasiado los casos en que se aplican unos mismos moldes superesquemmatizados a países que presentan diferencias marcadísimas.

En las conclusiones contenidas al final del volumen se publican las referentes al desarrollo económico que estimamos de interés el destacarlas.

Desde el punto de vista económico, el mundo en desarrollo no sigue el ritmo de los Estados desarrollados.

Bastará aducir unas simples estadísticas «(aunque tratándose del mundo en desarrollo, hay tan pocas estadísticas sencillas y exactas)». Según los datos de las Naciones Unidas:

— El mundo en desarrollo depende todavía de los productos primarios, y desde 1960 ha ido empeorando constantemente su balance comercial.

— La participación de las naciones subdesarrolladas en el comercio mundial, que representaba la cuarta parte del mercado total en 1954, en 1966 no llegaba a constituir siquiera la quinta parte.

— Mientras que la Década de Desarrollo, patrocinada por las Naciones Unidas, proponía un aumento mínimo del 5 por 100 en P. N. B. para los países en desarrollo, sólo ha alcanzado el 2-3 por 100.

— La deuda pública de dichos países que en 1955 ascendía a diez mil millones de dólares, en 1965 alcanzó la cifra de treinta y ocho mil millones.

— La ayuda extranjera descendió sensiblemente en los quince últimos años por debajo del 1 por 100 del P. N. B., que es lo que pedía la Conferencia de Ginebra de 1964 a los Estados desarrollados.

Como apéndice se inserta un cuadro sinóptico histórico-político de las naciones en vías de desarrollo.

Fácilmente se comprende la importancia de una obra que aborda problemas tan complejos y problemáticos en nuestro mundo actual.

MIGUEL FAGOAGA

PENDÁS DÍAZ, Benigno: *El accidente de trabajo y el accidente «in itinere» a la luz de la jurisprudencia*. Editado por la Asociación para la Prevención de Accidentes. San Sebastián, 1970; 439 págs.

El autor de la presente obra, delegado de Trabajo de Santander y secretario excedente de la Magistratura Especial de Barcelona, no precisa presentación de ningún tipo, pues de sobra es conocida su ingente labor de compi-

lación, sistematización y anotación en varios tomos del *Praxis laboral*, obra de uso habitual para teóricos y prácticos del Derecho del Trabajo.

Se afirma en el «Agradecimiento», que «...si bien el concepto de accidente de trabajo ha permanecido estático en la legislación desde la primitiva ley de 30 de enero de 1900, ha ido ampliándose en un devenir constante por obra de la jurisprudencia...», por lo cual será en este terreno donde se desarrollará casi exclusivamente el tratamiento del tema.

La primera parte, de las dos de que consta la nueva aportación, estudia «El accidente de trabajo en general» (págs. 25 a 218) y consta de siete capítulos. En ella, tras una breve sinopsis histórico-legislativa del concepto de accidente de trabajo en el Derecho positivo español, examina los diferentes elementos que integran dicha contingencia (subjetivo o personal, objetivo o lesión corporal y relación de causalidad), desmenuzando cada uno de éstos según los variados matices de la casuística jurisprudencial.

Como requisito no esencial, pero sí previo, se expone el problema básico de la relación laboral, que debe ligar al trabajador, deslindando los supuestos en que el Tribunal Supremo estimó la existencia de contrato de trabajo de aquellos otros en que no lo consideró, para lo cual trae a colación un amplio número de pronunciamientos jurisprudenciales (págs. 41 a 63).

En el tratamiento de la lesión corporal recuerda los diferentes criterios sustentados por los autores y la jurisprudencia acerca de dicho término y hace especial hincapié en la problemática que en la actualidad plantean las lesiones psíquicas. Distingue después entre la pura lesión corporal y la enfermedad profesional, distinción que tiene su origen en la trascendental sentencia del Tribunal Supremo de 17 de junio de 1903 (pág. 75), y que sirve de entrada al estudio *in extenso* de lo que él denomina «El binomio enfermedad-accidente» (págs. 87 a 129), con el triple enfoque de enfermedades comunes o no laborales (págs. 95 a 104), enfermedades de trabajo o constitutivas de accidente laboral (págs. 105 a 120) y enfermedades profesionales o tecnopatías (págs. 121 a 129).

Para el autor, la relación de causalidad en los accidentes del trabajo constituye «...el requisito esencial definidor del infortunio laboral», pues —sigue diciendo—, «si entre trabajo y lesión no se da la imprescindible relación de causalidad, si ... la lesión no se sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo por cuenta ajena, podrá existir un accidente en el trabajo..., un siniestro durante el trabajo..., pero no un accidente de o del trabajo...» (pág. 153). Sobre ella da cuenta de las opiniones, tanto españolas como extranjeras, para revisar seguidamente la tesis jurisprudencial sobre la frase «con ocasión o por consecuencia del trabajo». De la relación de causalidad *strictu sensu* separa los supuestos de imprudencia (profesional y temeraria), los actos de tercero,

la fuerza mayor extraña al trabajo, etc., así como los supuestos de extensión legal del concepto (accidentes *in itinere*, accidentes sufridos en el desempeño de cargos electivos, actos de salvamento, etc.), ofreciéndonos tras ello una visión del alcance legal de la relación de causalidad una vez deslindados los diferentes campos aplicativos.

La segunda parte trata del «Accidente *in itinere*» (págs. 225 a 413). Pen-dás señala que «...desde la antigua sentencia de 11 de julio de 1908 ... nuestro más Alto Tribunal creó, desarrolló y sintetizó el concepto del accidente *in itinere*...», por lo cual —continúa diciendo— «no es, por tanto, de extrañar que la doctrina jurisprudencial constituya la médula de nuestro trabajo...» (página 234). En los siete capítulos de que se compone esta parte, analiza sucesivamente el concepto con sus diferentes apreciaciones, los diversos criterios que fundamentan el que tales accidentes sean considerados como laborales, los caracteres y requisitos que la jurisprudencia ha ido elaborando para la configuración de tal figura (genéricos, específicos, teleológicos, cronológicos, topográficos y mecánicos) y, en último lugar, la especial incidencia en el tema de las diferentes clases de imprudencia.

Una mención aparte merecen los dos últimos capítulos del libro. El primero de ambos tiene por objeto el de los accidentes «*in itinere*» ocurridos a los trabajadores agrícolas en sus desplazamientos, y el segundo, los medios de prevención de los accidentes «*in itinere*». No debe olvidarse que el libro se edita bajo el patrocinio de la Asociación para la Prevención de Accidentes.

El interés de la obra reseñada es doble. En primer lugar, resulta de fácil manejo para los prácticos del Derecho, ya que, sin ningún género de dudas, pueden hallar una respuesta a la mayor parte de las cuestiones que de orden sustantivo se les planteen en punto a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Pero, además, reviste gran interés para quienes desde un ángulo más teórico se dedican al análisis de la presente materia, ya que, sin un conocimiento constante de cuáles son los criterios que el Tribunal Supremo estima válidos en cada momento, resulta harto difícil poder compulsar e interpretar adecuadamente la norma, y en la presente investigación se ofrece tales criterios en forma muy lograda.

Es digno de elogio el estilo claro, conciso y preciso y el buen uso que se hace de los esquemas. El libro, pensando sin pretensiones doctrinales, consigue la finalidad primordial propuesta de servir de guía y síntesis, cosa que logra con una aportación de la doctrina jurisprudencial realmente laboriosa y de inestimable valor, ampliada con otra bibliografía igualmente amplia.

IGNACIO GARCÍA NINET

RUSSOMANO, Mozart Víctor: *Nociones de Derecho del Trabajo*. Edit. José Konfino. Río de Janeiro, 1971; 154 págs.

El temperamento jurídico de Russomano no le permite la quietud, y por ello construye, intuye, elabora pensamientos profundos, que no quiere queden en su mente y sirvan sólo para su recreo espiritual, antes, por el contrario, quiere transmitirlos a los demás y, especialmente, al legislador, a quien pueden serle útiles facilitándole la solución de las dudas que en momento legiferante pudieran presentársele.

Sin embargo, en esta ocasión (aunque parte de las normas de Derecho del Trabajo brasileño puede haberlas él inspirado), no se nos muestra como un diletante que discurre soluciones futuras, sino como un docente que pretende enseñarnos las normas de Derecho del Trabajo vigente en su país (página 7), y encaminado a ese fin las recoge parcialmente en esta obra, siendo por ello que entienda (pág. 8), que el verdadero título de la obra no debería ser el que el ha asignado: *Nociones del Derecho del Trabajo*, sino «Información de la legislación brasileña para la realización de un estudio de Derecho comparado de Trabajo», o si se quiere mejor, y dado su contenido, sin tendencia de intensidad, pudiera corresponderle mejor un título que dijera: «Normas fundamentales del Derecho del Trabajo brasileño», que incluso apunta el propio autor.

Sin duda alguna y porque el autor considera más preferentemente unas instituciones que otras dentro del ordenamiento brasileño, ha escogido las ocho de que trata en los capítulos que siguen, y de ellos nos ocuparemos en la medida que nos puede ser permitida.

1. En primer lugar, es analizada la responsabilidad en que incurre el empresario que rompe la relación laboral, y que es distintamente regulada según que se trate de relaciones constituidas por espacio de tiempo limitado o ilimitado.

Referente a las primeras, el artículo 443 de la Consolidación de las leyes de Trabajo, contempla, tanto la relación que se concierta a día fijo, y que no puede exceder de cuatro años, como las que se conciertan para un servicio determinado o su duración pende de la llegada de un acontecimiento fatal.

Ahora bien, como todas estas situaciones impiden al trabajador la fijeza deseada en el puesto de trabajo, se han tratado de reducir al mínimo posible, por Decreto-ley de 28 de febrero de 1967, de un lado, estableciendo el plazo de dos años como tope máximo del contrato concertado por tiempo limitado, y permitiendo solamente el que se concierten los demás contratos pe-

rentorios en los solos supuestos en que la calidad del trabajo o las necesidades de la Empresa no consientan en forma alguna el concierto por tiempo indefinido.

Pero, tanto antes como después de la reforma dicha, con ciertas y muy concretas salvedades, intentando paliar de alguna forma la inseguridad de esta clase de empleo, si el empresario despide sin causa justa al trabajador antes de terminarse el contrato temporal, habrá de abonarle el 50 por 100 de los salarios que hubiera podido devengar desde que fue despedido hasta la fecha en que normalmente se hubiera terminado el contrato, y si es el trabajador el que sin justa causa abandona su puesto de trabajo, deberá satisfacer al empresario una indemnización equivalente a los daños y perjuicios que puede haberle causado, pero que nunca será superior en cantidad a la que él hubiera recibido del empresario en el caso de haber sido despedido; no obstante, entiende el autor que la exigencia de esta responsabilidad al trabajador es puramente nominativa, habida cuenta de la casi total imposibilidad de hacerla efectiva, salvo en los supuestos de operarios muy cualificados y económicamente fuertes.

Antes de las limitaciones que estableció el citado Decreto-ley a los contratos temporales y con el fin de paliar las consecuencias que acarrea al trabajador el término de su contrato, la ley de 17 de noviembre de 1956, fijó para los trabajadores temporeros de la construcción, una indemnización que ha de satisfacerse al finalizar el trabajo, equivalente al 30 por 100 de la que ha de satisfacerse al trabajador por tiempo indeterminado que es despedido injustamente; al así hacerlo el legislador, aparte de beneficiar económicamente al trabajador, indudablemente establece una limitación psicológica a los trabajos temporales, pues es posible que lleve al ánimo del empresario la idea de que es preferible contratar indefinidamente que pagar constantes y crecidas sumas a los temporeros.

De igual manera, y por lo que se refiere a los contratos por zafra (temporada), primero, una dudosamente válida, pero correcta jurisprudencia, entendió que las zafras sucesivas se unían con el fin de contarse todas ellas como si se hubiere tratado de un contrato indefinido a los efectos de antigüedad y de indemnización en caso de ruptura, y respondiendo a esta idea, el Decreto-ley de 14 de agosto de 1969, previene que, el zafrista al terminar la temporada debe ser indemnizado como los obreros temporales de la construcción, con la limitación de que esta indemnización alcanza la doceava parte del salario de un mes, por cada mes que haya durado la zafra.

Como es lógico, es muy posible que el establecimiento de estas indemnizaciones dé ocasión a que los empresarios no contraten sucesivamente a los mismos zafristas, para evitar de esa manera la suma de tiempo, y a título de *lege*

ferenda pretende el autor que en normas legales se señale la preferencia que deben tener los zafristas, que trabajaron en una temporada para hacerlo en las siguientes, siempre que a él le interese el trabajo.

Mención expresa merece el contrato de «experiencia», que según Russomano (aunque en ello no participe la doctrina brasileña), no es el por nosotros conocido como contrato de prueba, antes, por el contrario, y según su creencia, es un contrato a plazo, con duración máxima de noventa días, que no puede romperse por la sola voluntad del empresario o del trabajador antes de llegar el día, y si antes de finalizar este plazo se rompiese, el que lo rompa deberá indemnizar a la parte contraria.

Refiriéndose a los contratos por tiempo indeterminado, hay que tener en cuenta los siguientes supuestos:

a) Si cualquiera de las partes quiere, puede romper el contrato antes de finalizar el primer año, sin que esté obligada a indemnizar a la contraria, y el autor se pregunta: ¿pero tendrán obligación de preavisarse las partes por esta ruptura? La jurisprudencia y la doctrina entienden que el párrafo primero del artículo 478 de las leyes consolidadas, exige que, aunque no hayan de satisfacer indemnización ni trabajador ni empresario, vienen obligados al cumplimiento del preaviso, pues así el patrono puede en el tiempo del preaviso sustituir al obrero que abandona, y éste, antes de ser despedido, puede buscar nuevo puesto de trabajo durante el tiempo del preaviso.

Al decir del autor, «el aviso previo (pág. 20) en el Derecho brasileño, es una figura peculiar y exclusiva de las rescisiones injustas de los contratos por plazo indeterminado». «Es obligatorio tanto para el empresario como para el trabajador y en igualdad de condiciones.»

Llega a más Russomano, cuando entiende es *iure constituendo*, que el aviso previo no es institución que sólo afecte a los contratos por el tiempo indeterminado, sino que también es compatible con ciertos tipos de contratos por plazo determinado (en los que no hay término cierto) y en algunas modalidades de despido justo (cuando no existe apreciable incompatibilidad entre las partes, que permita la continuación del trabajo por unos días), pero la legislación se resiste a admitir este nuevo rumbo en el trato de la materia; y ya en la misma línea de conducta, con un total afán proteccionista, Russomano entiende que el preaviso, habida cuenta de que el trabajador se va a quedar sin puesto de trabajo, es igualmente necesario en los despidos indirectos, por más que sea difícilmente comprensible esta hipótesis.

En opinión del autor, que parece muy aconsejable su aceptación, «la concesión del aviso previo no rescinde el contrato (art. 489). De ese modo, en cualquier momento, las partes pueden reconsiderarlo y, de común acuerdo, mantener el vínculo más allá del plazo de aviso, lo que se hará tácita o ex-

presamente (art. 489, párrafo único). Lo esencial es que —aunque el aviso previo es acto unilateral— la reconsideración sea aceptada por ambas partes». Siendo así, si durante la vigencia del preaviso alguna de las partes infringiese alguna norma laboral, dicha infracción podría dar ocasión a la terminación del contrato, independientemente del preaviso que estuviese pendiente.

b) En los supuestos en que el contrato por tiempo indefinido ha durado de un año a diez, si quiere rescindir el trabajador el contrato sin justa causa, cumple con preavisar al patrono, y si es el patrono quien lo pretende romper, además de preavisar ha de indemnizar al trabajador con una cantidad equivalente al importe de los salarios de un mes por año (o fracción superior a seis meses) de trabajo.

Por la novedad que supone y el especial trato que el legislador brasileño concede al imperio de la «fuerza mayor», ha de hacerse resaltar que, en principio, al igual que ocurre en otros ordenamientos, fue excluyente de responsabilidad empresarial, pero conforme nos enseña el autor (pág. 25) en virtud de lo dispuesto en los artículos 501 y 502 de las leyes consolidadas, se deberá indemnización al trabajador despedido por fuerza mayor, cualquiera que sea el tiempo de servicio, indemnización que será equivalente a la mitad del que hubiera sido injustamente despedido sin concurrir fuerza mayor. Es defendible esta posición legal, porque el perjuicio, indudablemente se le produce al obrero al ser despedido, y el empresario, aunque no sea culpable del despido, debe colocar al trabajador en condiciones de que pueda afrontar, en la medida de lo posible, su situación de paro.

Dentro de la fuerza mayor se incluye en el ordenamiento brasileño los supuestos de cierre ordenado por el poder legislativo o administrativo, nacional, regional o local (*factum principis*), pues conforme al artículo 486 (pág. 26) la responsabilidad que en los demás supuestos corresponde al empresario, se transfiere al Estado en los que aquí se contemplan, habida cuenta de que es el Estado a través de sus órganos el que efectivamente ha puesto fin al contrato de trabajo. Institución especialísima de este ordenamiento (pág. 26) es la valoración de la culpa recíproca, pues siendo concurrente en el despido, la indemnización que tuviera que percibir el trabajador por el despido injusto, se reducirá a la mitad por imperativo del artículo 484.

c) Si la relación laboral ha durado más de diez años, no es posible despedir al trabajador, sino es por justa causa, salvo que estipulen otra cosa las partes o lo disponga expresamente la ley (pág. 29); igual ocurre desde que un trabajador es propuesto para cargo sindical hasta que dure el cargo y 90 días más; a los convocados para el servicio militar y a la mujer gestante.

No obstante esta prescripción tan acertadamente justa, existen categorías laborales que nunca llegan a adquirir el derecho de permanencia, tales como

las dedicadas al servicio doméstico, puestos de confianza, trabajadores de escritorios, artistas de teatro y los trabajadores del campo.

Estos últimos, los «campones», aunque se declare que es injusto el despido, el empresario prescinde de sus servicios si bien ello le exija el abono de doble indemnización.

Fraudulentamente, se puede llegar a la misma conclusión, impidiendo con el despido que el trabajador adquiera antigüedad superior a diez años, pero el legislador, aunque pudiera haber declarado nulo el despido logrado con esta finalidad, no lo ha hecho, si bien le ha agravado, pues descubierto el acto fraudulento, el empresario habrá de abonar al trabajador doble indemnización.

Si el despido se produce sin la concurrencia de ninguno de los supuestos excepcionales antes referidos, y sin que sea atribuible a falta grave del trabajador (pág. 31), éste ha de ser readmitido en su puesto de trabajo, forma eficiente de garantizarle su estabilidad en el empleo. Si el empresario atribuye el despido a causa justa, ha de demostrarlo mediante el ejercicio de una acción declarativa especial en proceso seguido ante la Jurisdicción del Trabajo, y si lo logra, puede romper definitivamente la relación laboral, aunque haya durado mas de diez años.

Aun sin haber cometido falta grave, según declaración judicial, el trabajador con más de diez años (pág. 32) puede ser despedido a cambio de pagarle doble indemnización (art. 496), si el juez declara a la vez que es incompatible la convivencia de patrono y obrero; igual ocurrirá cuando se ha extinguido la Empresa, o cuando se trata de *factum principii*, que si para los supuestos de relación laboral de uno a diez años es la mitad de indemnización, cuando ésta ha durado más de diez años la indemnización es normal y el rompimiento de la relación es definitivo.

Cuando al decir del autor (pág. 34) se creía que la legislación brasileña, completándose con algunos supuestos más recogidos del Derecho internacional, se pondría a la cabeza en la estabilidad en el empleo, surgió el «Fondo de Garantía de tiempo de servicios del trabajador», con el que se desvirtúan los fines de la estabilidad. En efecto, en el año 1967 se llega constitucionalmente a la radical reforma del inciso 13 del artículo 165, sin duda alguna, con la finalidad de atraer a la industria brasileña el capital extranjero que exigía libertad de despido, creándose así (pág. 35) un sistema intermedio, de opción, entre el despido libre y la permanencia en el trabajo; a tal fin, el empresario puede optar por acogerse al sistema de permanencia en el trabajo, o por abonar en una cuenta especial, para el Fondo de Garantía, el 8 por 100 del total percibido por el trabajador en el mes.

Esta institución se regula muy minuciosamente a través de la ley de 13 de septiembre de 1966, desenvuelta por Decreto de 20 de diciembre del mis-

mo año y posteriormente modificada por Decreto-ley de 24 de febrero de 1967, tratándose, por medios captatorios, de llevar a empresarios y trabajadores a optar por acogerse a las disposiciones que regulan este Fondo de Garantía, disposiciones que al decir de Russomano son absolutamente regresivas a situaciones pretéritas (pág. 42) y demoledoras de las conquistas logradas en pro de la estabilidad en el empleo.

2 y 3. En los números 2 y 3 expone el autor las tres clases de descansos de que debe disfrutar el trabajador: uno el diario, otro el semanal y otro el anual; los dos primeros, de indudable fundamento reparador del desgaste fisiológico, en cuanto limitando el primero el tiempo de jornada diaria, se le permite al trabajador dedicar al descanso el resto de las horas, y por el segundo y para una mayor plenitud, se le otorga un descanso completo de veinticuatro horas semanales, preferentemente en domingo, con lo que puede considerarse satisfecho y repuesto del desgaste que el trabajo le ha producido; el tercer tipo de descanso es más bien de índole psicológico, ya que con él se pretende alejar al trabajador de su puesto de trabajo durante un espacio de tiempo, lo suficientemente considerable, como el que se presume será capaz de restaurarle anímicamente, a la vez que le ayudará a reemprenderle de nuevo con plenitud de facultades.

En relación con el primero, jornada legal, el Derecho brasileño se acomoda (págs. 45-61) al sistema universal de ocho horas, establecido en el artículo 58 de la Consolidación, que sólo se permite superar, conforme al artículo 62, hasta un máximo de diez horas en determinados puestos de trabajo de escasa actividad, tales como capataces de puertos, guardas en general, etc., en tanto que en otros trabajos más penosos, la jornada se reduce a menos de ocho horas, tal como en supuestos de jornada continuada (art. 66), o de trabajo nocturno (art. 73), ya que entonces se reduce la jornada a seis o siete horas.

Excepcionalmente puede verificarse trabajo en horas extraordinarias, superando la jornada legal, sin que exceda nunca de diez horas, bien cuando las partes del contrato individual lo hayan establecido o esté fijado en el colectivo que les rijan (art. 59), ya compensando el trabajo superior de un día con la reducción de jornada en los siguientes, o bien satisfaciendo las horas extras con un incremento de un 20 por 100, generalmente, sin perjuicio de que en determinadas profesiones ese aumento llega a porcentajes superiores.

Excepcionalmente, y sin necesidad de acuerdo (art. 61), puede prorrogarse la jornada a petición del empresario en supuestos de fuerza mayor, sin aumentar precio de la hora, o en supuestos de servicios inaplazables, que de no llevarse a cabo producirían grave daño al empresario, satisfaciéndose entonces con el 25 por 100 de aumento, sin que se puedan superar doce horas de trabajo

diario; y, finalmente, cuando se han producido interrupciones en el trabajo debidas a fuerza mayor, pues entonces puede recuperarse en los días sucesivos el tiempo perdido.

En profesiones especializadas, el legislador ha fijado distintos horarios de jornada legal. Tal ocurre en los trabajos de banca, teléfonos, telégrafos y radio, cinematográficos, etc., en los que la jornada legal se reduce a cinco o seis horas diarias.

Por lo que se refiere al segundo tipo de descanso, el semanal, (págs. 72 y 76) sirve de complemento al que indirectamente se señala para cada día, al establecer la jornada legal; tiene su origen en la «regla, de origen bíblico, del descanso en el séptimo día, y ha sido adoptado en las leyes brasileñas desde épocas pasadas, extendiéndose ese reposo obligatorio a los días festivos civiles y religiosos», si bien pesase el disfrute de este descanso sobre el trabajador, ya que el descanso retribuido se ha establecido recientemente como principio en la Constitución Federal de 1946, y se ha regulado por la ley de 5 de enero de 1949. El descanso será en domingo, si ello es posible, y si no en otro día de la semana, e igual ocurrirá en relación con los días festivos y religiosos.

La retribución viene fijada por prolijas normas, que en cada tipo de trabajo señalan la forma de determinar el importe a satisfacer en cada día de descanso, apareciendo como dato curioso en el artículo 7.º de la ley aludida, la forma de retribuirse el descanso semanal de los trabajadores a domicilio, y no menos digno de mención es el pago del descanso de los trabajadores a comisión; en uno y otro supuesto se les satisfará por el descanso, la sexta parte de los beneficios obtenidos en la semana.

Si no obstante la obligación de descansar semanalmente no se cumpliera, entiende el autor, que interpretando rectamente el artículo 9.º de la ley, el trabajador recibirá: «...la diaria (paga) correspondiente al servicio efectivamente prestado en el domingo o día festivo, y una segunda diaria, que corresponde al reposo que no le fue permitido...», si bien algún sector doctrinal entiende que deben satisfacerse, un jornal por el día de descanso y dos por el trabajo realizado en día prohibido.

El tercer tipo de descanso, el anual (págs. 63 a 71), aparece ya regulado en el artículo 129 de las leyes consolidadas, que se acomoda, según el autor, interpretando los artículos 130 a 136 a las siguientes reglas: a) El trabajador adquiere el derecho a las vacaciones después de cada período de doce meses completos de trabajo; b) disfrutará de las vacaciones en el transcurso de los doce meses subsiguientes a la adquisición del derecho; c) las vacaciones son disfrutadas consecutivamente, y sólo por excepción podrán disfrutarse fraccio-

nadamente; y d) autorizadamente, también, podrán disfrutarse acumuladamente hasta tres vacaciones.

Conforme a lo antedicho y a las normas citadas, el trabajador que no prestaba servicios a una Empresa durante un año completo no tenía derecho a vacaciones, lo que ha sido superado por ley de 13 de septiembre de 1966, en el sentido de que, tiene derecho a vacaciones cuando es despedido injustamente antes del año de trabajo o cuando, por ser el contrato a término, se ha cumplido éste normalmente, satisfaciéndoseles con una doceava parte por mes o fracción de mes trabajada.

Si ha trabajado más de doce meses, el artículo 132 establece los días que corresponden de vacaciones retribuidas, según el número de días realmente trabajados en esos doce meses, y que oscilen entre veinte y siete días, y en otra forma lo hace el artículo 43 del Estatuto del trabajador rural de 2 de marzo de 1963, influyendo decisivamente en la extensión de las vacaciones la conducta laboral del trabajador.

La fijación de la fecha de su disfrute corresponde, por regla general, al patrono, y sólo excepcionalmente lo designarán los trabajadores; incluso, si está disfrutando las vacaciones el trabajador y surgieran necesidades inaplazables para el empresario, podrá interrumpir las vacaciones de aquél, aunque las reanude cubierta aquella necesidad.

Si antes de disfrutar las vacaciones a que se tiene derecho fuera despedido el trabajador, les serán compensadas económicamente, y si teniendo derecho el trabajador al disfrute no se las concediera el patrono, éste las abonará dobladas en cantidad, y doctrinalmente, el autor entiende que dobladas deben satisfacerse también, cuando antes de disfrutarlas rescinda el contrato el empresario.

4. Razones raciales del Brasil dan ocasión a unos matices especiales en cuanto a la igualdad de trato para los trabajadores que realizan trabajo igual, consecuencia, como dice el autor (págs. 77-86) de un principio superior y constitucional, el de igualdad de todos los hombres ante la ley.

En el artículo 3.º de la Consolidación de las leyes, se dispuso que, «a todo trabajo de igual valor corresponde salario igual sin distinción de sexos», pero, parece van más allá en los artículos 153 y 165 de la Constitución de 1967 cuando se «prohíbe la diferencia de salarios ... por motivo de sexo, color y estado civil»; sin embargo, esto no es más que mera apariencia, pues en el artículo 461 de la Consolidación, además de esas hipótesis de igualdad, recogía el principio de indiscriminación, por razón de edad, que no recoge la Constitución, dando ello lugar a que normas laborales posteriores hayan establecido salario reducido para el menor de dieciocho años, aun cuando no sea

aprendiz. No obstante todo ello, el autor establece normas doctrinales, que seguidas, llevan forzosamente a la aplicación del artículo 461 citado y, por ende, a que, independientemente de la edad, cuando el trabajador realiza trabajo de igual calidad y cantidad, el salario forzosamente ha de ser igual, con las solas dos excepciones que el propio artículo establece.

5. Acertadamente entiende Russomano que el salario mínimo (páginas 87-103) en sí mismo no tiene contenido jurídico, aunque puede tenerlo si se tiende a confundirle con el salario justo o con el vital. Si no es así, ha de considerársele como aquél que constituye el mínimo indispensable para que pueda sobrevivir el trabajador, y lo que es más esencial, que ese trabajador sea el no cualificado profesionalmente, con lo que indirectamente queda dicho, que o no sirve para satisfacer al trabajador cualificado, pues deberá ser satisfecho con cantidad superior, o de lo contrario, perderá el cualificado todo estímulo por adquirir o conservar la especialización.

Por ser mínimo el salario, se opone a la concepción liberalista de la oferta y la demanda, a la vez que sirve de tope a la voluntad contractual, por cuanto no puede fijarse por las partes ninguno inferior a él; en tal sentido se estableció en Brasil por ley de 14 de enero de 1936, base del artículo 76 de las leyes consolidadas, de donde puede deducirse que dicho salario mínimo: a) tiene como finalidad satisfacer las necesidades diarias, normales y básicas del trabajador individualmente considerado; b) debe ser satisfecho por el empresario; y c) por razones lógicas tiene un tiempo y lugar de vigencia limitado.

Según esto, Rusomano piensa que, el salario mínimo atiende a cubrir solamente las necesidades vitales siguientes: alimento, habitación, vestido, higiene y transporte, y por ser salario, deberá satisfacerlo el empresario; por lo que no encaja en él la propina ni cualquier otra cantidad que se reciba de un tercero o del Estado; y, finalmente, siendo variable el valor de aquellos bienes, el salario mínimo fijado en atención al costo de los mismos, no durará más tiempo que aquel en que se mantengan estables los precios, para variar inmeditamente que varíen éstos, siendo, por ello, actualmente inaplicable el plazo de tres años que legalmente estableció la legislación brasileña, máxime en época de inflación, de ahí que, normalmente, se hayan establecido tablas anuales de salarios mínimos, claro es, variables en cada lugar del inmenso país, y ello, conforme a criterios fijados por Comisiones de Salarios mínimos existentes en cada localidad, con la aprobación de la superior autoridad administrativa, que es la que, en definitiva, ha venido a sustituir la actividad de aquellas Comisiones.

Establecido el salario mínimo para atender aquellas cinco básicas necesi-

dades, pudiera creerse que su importe dinerario podrá sustituirse por la satisfacción en especie; sin embargo, en evitación de un *truck-system*, la ley impide que el pago en especie supere el 70 por 100 del salario, incluso llega a más el legislador brasileño en cuanto a garantizar el salario mínimo, puesto que, tratando de evitar que se infrapague un trabajo, el trabajador contratado para un servicio determinado, cualquiera que sea su entidad, deberá percibir al menos el salario mínimo de un día, y si se trata de trabajos insalubres, habrá de acrecentarse en un 50 por 100 el salario mínimo.

Aun reconociendo el autor la necesidad del salario mínimo, descubre sus efectos nocivos, en cuanto contribuye, por un lado a aproximar la retribución del trabajador no cualificado al cualificado, y de otro, porque indirectamente contribuye a la inflación; incluso más, puede ser causa del cierre de determinadas Empresas, cual ocurre si llega a igualarse el salario mínimo a satisfacer con el máximo que puede pagar la Empresa. Existe, como afirma Russomano, una «faja salarial» comprendida entre el salario mínimo (límite inferior) y el mayor salario que la Empresa puede pagar (límite superior); cuando sube el límite inferior y no tiene la subida correspondiente el superior, pueden llegar a juntarse, y si eso ocurre, aparte de otros males, es evidente que tendrá que cerrar la Empresa por asfixia.

Como corrección en parte de estos peligros, la Constitución de 1946, implantó el principio del salario familiar, que tomó cuerpo en la ley de 3 de octubre de 1963, desenvuelta en el Decreto de 10 de diciembre del mismo año, y reformada por ley de 11 de diciembre de 1968, en virtud de la cual, mensualmente, entrega el empresario a tal fin el 6 por 100 de la suma de todos los salarios mínimos de sus trabajadores, cantidades que van a integrarse en el Fondo de Compensación del Salario Familiar, y de él se satisface con una cantidad porcentual al trabajador que tiene hijos menores de catorce años o inválidos, si bien sea el empresario quien delegadamente haga efectivas las cantidades.

Finalmente, la legislación brasileña trata de fijar el salario mínimo profesional, es decir, para distintos sectores laborales, cual ha ocurrido por ley de 9 de noviembre de 1955 para el personal sanitario, y la de 22 de abril de 1966 para los ingenieros químicos, arquitectos, etc.

6. Por ley de 13 de julio de 1962 se creó la gratificación de Navidad (páginas 105-114), vulgarmente conocida con el nombre de «décimo-terceiro salario», denominación que algunos entienden que contiene el reconocimiento legal de la insuficiencia de los salarios que ordinariamente se satisfacen a los

trabajadores; legalmente encuentra su justificación en el fin de facilitar a los trabajadores un medio con que celebrar, el trabajador y su familia, las fiestas de fin de año, conforme es tradicional en los pueblos cristianos, y en razón a esta finalidad legal fue perfectamente acogida por los trabajadores y, en general por los empresarios, aun cuando más tarde, y por ley de 12 de agosto de 1965, se ha desvirtuado esencialmente esta finalidad, al permitir al trabajador que pueda pedirla anticipadamente, coincidiendo con sus vacaciones.

Se abona a razón de una doceava parte del salario del mes de diciembre por cada mes (o fracción de él superior a quince días), que el trabajador prestó servicios a la Empresa, sin que sea obstáculo para ello el que contractualmente el trabajador, por convenio individual o colectivo, tuviese pactado con anterioridad una gratificación análoga, o la hubiese concedido graciosamente el empresario; si así ocurriese, y según Russomano, atendiendo otros pareceres, o estos últimos tipos de gratificación constituyen parte del salario, cuando se han fijado contractualmente, o son rescindibles en el supuesto de haberse concedido voluntariamente por el patrono. Por ello, si la gratificación de Navidad está creada por la ley dicha, es una gratificación legal, por lo que no puede pensarse en que ésta pueda compensar a las contractuales o voluntarias, y de aquí que pueda el trabajador percibir dos gratificaciones con ocasión de Navidad: una, la voluntaria o contractual, y otra, la legal. No es pacífica la doctrina en este sentido, por cuanto otro sector piensa que la gratificación legal suplía a la voluntaria o contractual y que no sería justo compeler al empresario a satisfacer dos gratificaciones. Sin embargo, el autor insiste y justifica la duplicidad, por cuanto, si antes de la ley, no era injusto que unos trabajadores percibieran gratificación y otros no, ahora la ley ha creado una obligación nueva, de naturaleza legal y obligatoria, sin que hayan cesado los motivos que llevaron al patrono a conceder graciosa o contractualmente la gratificación, y así resulta perfectamente natural la acumulación.

El argumento contrario se encuentra en el artículo 1.º del Reglamento de 14 de diciembre de 1962, que desarrolla la ley de 13 de julio de 1962, cuando dice que «la gratificación salarial instituída por la ley... viene a generalizar el pago del décimo-tercio mes de salario a los empleados sujetos al régimen de la legislación de trabajo», y por una resolución del Tribunal Supremo de Trabajo número 17 de 1966, se ha dicho, que «la gratificación de Navidad es compensable con la de la ley 4.090», y siendo obligatoria esta resolución, ha de entenderse así contra la opinión de Russomano, quien pretendía la duplicidad.

Si el contrato termina antes de diciembre, cuando no sea por causa imputable al trabajador, el trabajador tiene derecho a percibir la parte proporcional de dicha gratificación, en razón al tiempo que prestó servicios a la Empresa.

7. El autor (págs. 115 a 135) pone al descubierto la carencia de historia sindical en el Brasil, y por ello con grafismo singular nos dice que, en Europa, habiendo nacido el sindicalismo en la oscuridad por actuar contra la Ley, el origen de la convención colectiva va de abajo arriba; por el contrario, en el Brasil, al no existir propiamente Sindicatos, y los existentes en épocas recientes, han nacido más bien como arma política que como medio de representación laboral, la realidad es que la regulación de los contratos colectivos han sido impuesta por la Ley, es decir, ha nacido de arriba para abajo, después de haber descubierto que en Europa la convención colectiva había evitado considerables malos resultados y era capaz de poner fin a infinidad de conflictos colectivos.

Nacen, pues, los convenios colectivos en el Brasil «... como fruto de experiencias ajenas por recomendación doctrinal y por iniciativa del legislador», lo que explica, al decir del autor, la poca solidez del sistema por carecer de la suficiente solera, por haber estado politizados los Sindicatos, por necesitar de homologación estatal los convenios colectivos para que tuvieran eficacia, y si a ello se une, finalmente, el que los Tribunales de trabajo tienen competencia para dictar resoluciones colectivas normativas, que resultan más cómodas y rápidas para las partes, todo ello explica el poco arraigo de la convención colectiva que la sustituyen los Sindicatos por el ejercicio judicial de las acciones colectivas, posición que parece va superándose últimamente, en razón a la menor dependencia gubernamental de los Sindicatos surgida de las últimas disposiciones legales.

En ley tan reciente como es la de 23 de agosto de 1932, se establecieron, por primera vez, las bases de la convención colectiva, copiando en forma considerable de la legislación francesa, y habida cuenta de que se podía contratar entre Empresa y obreros sin la participación del Sindicato, éste resultaba marginado en múltiples ocasiones, lo que al ser puesto de manifiesto por la crítica doctrinal ocasionó un cambio de sentido de 180 grados ya que copiando de la legislación italiana, la Constitución de 1937 impuso la contratación intrasindical de tipo corporativo que tuvo escaso arraigo local, aunque sea la base de las leyes consolidadas de 1943, y de sus artículos 611 y siguientes, imponiendo o tratando de imponer con rigor el sistema corporativo, si bien, permitía el artículo 921 el que excepcionalmente contratase un Sindicato con una Empresa, cuando ésta no tenía Sindicato que la representase.

Supone nuevo giro sustancial en esta materia el Decreto ley de 28 de fe-

brero de 1967 que derogó todo el título VI de la Consolidación de las leyes; actualmente hay que distinguir dos tipos de acuerdos colectivos:

- a) Convenciones colectivas.
- b) Acuerdos colectivos de trabajo.

Los primeros son los que conciertan, al igual que en el sistema anterior, los Sindicatos entre sí, y a falta de éstos las federaciones o confederaciones, en tanto que corresponden a los segundos, los que concierta un Sindicato con una Empresa o grupo de Empresas, si bien, en definitiva, se trate de una división artificiosa, tanto desde el punto científico como práctico, pues la naturaleza jurídica de unos y otros, convenciones y acuerdos, es idéntica.

Con el fin de evitar la inactividad sindical, si el Sindicato no reacciona ante los deseos de los trabajadores tendentes a la elaboración de un convenio, se lo notificarán formalmente para que se decida a actuar en el plazo de ocho días, y si no obstante ello no actúa, pueden acudir a la federación o confederación correspondiente, y si tampoco éstas tomasen la iniciativa, pueden los trabajadores entrar en relaciones directas con las Empresas.

Tratando de potenciar al máximo la contratación colectiva, la fuerza plena de los convenios surge por el mero hecho de su concierto, en cuanto no necesitan de homologación administrativa; conforme al artículo 614 de la Consolidación, conseguido el convenio se depositará en el órgano administrativo correspondiente, para su solo registro y archivo, comenzando a producir efectos a partir de los tres días subsiguientes, sin perjuicio de que pueda intervenir la Jurisdicción de trabajo si algún conflicto surgiera en cuanto a la validez, interpretación y eficacia de las cláusulas contractuales.

8. Nos es suficientemente conocida desde el I Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, la posición ideológica del autor en cuanto a que los Tribunales laborales deban conocer de los conflictos colectivos, tanto si son conflictos de naturaleza jurídica como si se trata de conflictos de intereses, y ya en aquella ocasión hubo de acceder a que se aceptase una conclusión en sentido contrario, posiblemente, más que por convencimiento propio por vencimiento impuesto por las opiniones contrarias; en méritos a esa manera de pensar, manifiesta (págs. 137-154) la satisfacción que le produce el ordenamiento de su país cuando acoge, dentro de la competencia de los Tribunales laborales, el conocimiento de toda clase de conflictos colectivos, máxime cuando con ello se puede evitar el empleo de las vías de hecho representadas por la huelga o el *lok-out*.

Refiriéndose a aquélla, nos manifiesta que estuvo permitida antes de la

Constitución de 1937, para prohibirla ésta y, consecutivamente, la Consolidación de las leyes, inspirada en dicha Constitución, posición que hubo de deponer este ordenamiento al asumir en Chapultepec la representación brasileña, el compromiso de reconocer y legitimar la huelga, de difícil acomodo con el principio constitucional, y que hubo de corregirse por el Decreto-ley de 15 de marzo de 1946, si bien fuese cautelosamente, cuando distingue entre actividades esenciales y secundarias, distinción que comporta el que sea permitida la huelga solamente en este segundo supuesto. La aludida posición legislativa fue superada poco después, admitiéndose ampliamente el derecho a la huelga en la Constitución que se promulgó ese año, si bien perdurase el Decreto-ley primitivo dieciocho años más, por cuanto las disposiciones de desenvolvimiento de la Constitución no llegaron hasta la ley de 1 de junio de 1964.

Para que sea legal la huelga, con la excepción de los servicios públicos que no la consienten, debe ser acordada por los dos tercios de la Asamblea general, si es en primera convocatoria, y por un tercio de los asistentes en la segunda; solamente se podrá ir a la huelga cuando ésta tenga fines esencialmente laborales, y los trabajadores pretendan, con ella, la reivindicación de peticiones obreras, siempre que además se hayan sometido por escrito las pertinentes peticiones a conocimiento de los empresarios, con cinco o diez días de antelación, según que se trate de actividades no fundamentales o fundamentales, única diferencia actual, entre una y otra clase de las industrias afectadas por el paro, si bien, aún declarada la huelga, han de llevarse a cabo los servicios que resulten indispensables, los suficientes para ponerse en plena actividad la Empresa en el momento de acabarse la huelga, o para impedir males irremediables.

Consolidó el derecho a la huelga la Constitución de 1967, si bien, a la vez que está prohibida en los servicios públicos, lo está para las actividades esenciales definidas en la ley, produciéndose con ello, evidentemente, una regresión a la misma situación que ya previno el Decreto de 1946, impidiendo la huelga violenta, ya que si ésta se produce puede acarrear el despido de los obreros participantes. Una característica más de la legislación brasileña es aquella en que se previene la intervención administrativa, por espacio de cinco días, con el fin de impedir el comienzo de la huelga, que, por otro lado, puede resultar ilegal, tanto cuando no se respeten los plazos de preaviso, como cuando la reclamación haya sido declarada con anterioridad improcedente por los Tribunales, o cuando se trate de huelgas políticas, religiosas o de solidaridad, o cuando se pretenda alterar sin lógico fundamento cláusulas de convenios colectivos. Cuando se produzca la huelga en cualesquiera de estas circunstancias, puede acarrear graves consecuencias para los participantes, el despido,

según una parte de la doctrina, por más que otro sector entienda que solamente podrán ser despedidos los dirigentes de la huelga y no a los partícipes pasivos, posición esta última que aun siendo plenamente compartida, ha sido recogida por la jurisprudencia de la justicia del trabajo.

Si la mediación administrativa no consiguiese la solución del conflicto colectivo, el ministerio fiscal puede ejercitar la oportuna acción ante los Tribunales de trabajo, que serán quienes tengan la última palabra, ya que al decir del autor «el trabajador... contó siempre (en el Brasil) con fácil acceso a la justicia de trabajo, para postular sus reivindicaciones, sin los atropellos y las conmociones inevitables de la huelga o el *lock-out*». Incluso más, el autor entiende que, no habiendo peligro de huelga, se puede presentar la demanda ante los Tribunales sin necesidad de agotar vías previas.

Las sentencias normativas así dictadas, son verdaderas resoluciones judiciales, aunque decidan conflictos económicos y aunque legalmente esté permitida su revisión después de un año de haberse dictado, lo que no se opone a la «cosa juzgada», cual ocurre cuando los Tribunales ordinarios, por variar las condiciones que determinaron una sentencia de alimentos, la modifican.

Los trámites a seguir ante los Tribunales, en los conflictos colectivos, están previstos en los artículos 856 y siguientes de la Consolidación. Pueden formular la demanda por escrito los Sindicatos interesados, y en su defecto la federación o confederación, e incluso, el propio ministerio fiscal, como antes se ha dicho. Formulada la demanda se ha de citar a la contraparte para intentar la conciliación, y si ésta se logra, se somete al dictado del Tribunal para que la homologue o no, incluso para modificarla, según ha decidido la jurisprudencia, que como se sabe es obligatoria; sin embargo, parece acertadísimo el criterio de Russomano, opuesto a esta jurisprudencia, ya que si el Tribunal modifica el acuerdo conciliatorio, no respetando la voluntad de las partes que la concertaron, es evidente que en lo decidido por el Tribunal no hay conciliación.

Si no se hubiera conseguido la conciliación entre las partes, se practican las pruebas, se celebra la vista y se dicta sentencia por el Tribunal regional, susceptible de apelación ante el Tribunal Superior de Trabajo, salvo que excepcionalmente haya conocido éste en primera instancia.

La sentencia normativa podrá ser revisada, como antes se ha dicho, después de un año de haberse dictado y siempre que hayan variado esencialmente las condiciones que la determinaron, pudiendo solicitar la revisión los trabajadores, los empresarios, el ministerio fiscal, e incluso, *ex officio*, el propio Tribunal que la dictó, debiendo ser oídas las partes vinculadas por la primitiva sentencia y el ministerio fiscal, antes de que el Tribunal dicte la sentencia revisora.

Esta técnica procesal poco dice a los Tribunales cuando han de dictar sentencias normativas, de aquí que Russomano (quien se siente partidario de que esta faceta de los conflictos colectivos sea atribuída a los Tribunales), se vea en la necesidad de inculparles, al menos en parte, del fenómeno de inflación que sufre el país, ante el cual ha tenido que reaccionar el ordenamiento limitando las facultades judiciales hasta el punto de que, tras varias disposiciones legales de 1965 y 1966, las sentencias han de acomodarse a unas fórmulas aritméticas que le son facilitadas a los Tribunales, con lo cual, implícitamente, se está reconociendo la falta de libertad de la justicia laboral para decidir conflictos colectivos económicos, puesto que sujeta a esos límites, «... se siente, hoy, reducida, en sus poderes, y, en parte, despojada de una apreciable parte de su fuerza...», con lo que, en definitiva, y con más o menos paliativos, se está reconociendo por el autor la difícil situación y la escasa eficacia que, en realidad, tienen las sentencias de los tribunales laborales brasileños en este campo de los conflictos económicos colectivos.

JULIÁN GONZÁLEZ ENCABO

RUSSOMANO, Mozart Víctor: *Derecho procesal del trabajo*. Editorial José Konfino. Río de Janeiro, 1971; 131 págs.

Habida cuenta de la doble vertiente en que desenvuelve su actividad el eminente iuslaboralista Mozart Víctor Russomano, se encuentra en óptimas condiciones para la elaboración de logradas construcciones doctrinales, siempre útiles para la solución de los constantes y difíciles problemas que surgen en el campo laboral.

Con acertada maestría es docente en la Facultad de Derecho, profesión que permite a su pensamiento llevar a cabo ágiles escaladas, tan altas como a la imaginación le es dado, y desde esas cimas le es posible vislumbrar primero y proyectar después, audaces y sólidas hipótesis, que puede someter inmediatamente al eficiente contraste del acaecer real, desde el puesto de ministro del Tribunal Superior de Trabajo (1), que tan eficazmente desempeña en su país, en cuyo cometido ha de actuar raseando junto al suelo, justamente en el nivel a que se desenvuelve la vida ciudadana de los litigantes que demandan justicia, y después de verificado este contraste, le es permitido descubrir la bondad, en general, de sus construcciones, para entonces comunicarlas a los demás, o por el contrario, excepcionalmente, dejarlas a un lado por inútiles.

(1) Esto es evidente y el propio autor lo reconoce en su reciente publicación *Nociones de Derecho del trabajo*, de la misma editorial y año que la recensionada.

En ese doble juego intelectual a que está sometido, le ha sido sumamente fácil, dentro de la dificultad que entraña el tema de las jurisdicciones especiales, la justificación doctrinal de la especial jurisdicción laboral, en las aportaciones que ha hecho a los tres Congresos que se han producido bajo la denominación de Iberoamericano de Derecho del Trabajo, apoyándose en el conjunto de todas ellas, en los mismos puntos básicos en que ya lo hicieron Romano (2), Valdemar Ferreira (3) y Coniglio (4), pues como podemos examinar en la obra recensionada, se hace un singular estudio de las características especiales que han de tener los Tribunales que impartan esta justicia, en razón a los especiales principios inspirantes del Derecho material que han de aplicar, sometidos a un tipo de proceso que fluye de principios especiales y típicos recursos, y más aún, si se quiere llegar a lo que por algún sector doctrinal se suponen últimas razones, porque son también especiales las personas que como partes intervienen en el proceso, en razón a la situación de desigualdad en que se encuentran dentro de la relación laboral.

En su contribución «La jurisdicción del trabajo: su competencia y sus órganos», por ser en el tiempo la primera (5), se ve forzado a arrancar, casi como D'Litalla (6), de la sola existencia de la legislación especial, como nos lo manifiestan las siguientes frases (pág. 20): «La sentencia necesita, por lo menos, tres presupuestos necesarios: la ley promulgada por el Estado u otra norma que se equipare a ella; el juez que, en nombre del Estado, aplica el Derecho en vigor, y la interpretación, o sea, el trabajo de raciocinio a través del cual el juez comprende el sentido exacto y el preciso alcance de la norma que ha de aplicar a la realidad», lo que trasladándolo al terreno laboralista le obliga a decir que, «cuando en forma de acción judicial, el conflicto de trabajo es llevado al plano de la apreciación del poder judicial, la Ley, el juez y la interpretación, no se confunden, en todos sus términos, con la Ley, el juez y la interpretación que constituyen los presupuestos necesarios de la sentencia civil (ordinaria), aunque en la práctica (de la vida real), pueda darse esa coincidencia».

En el II Congreso, parte de que la jurisdicción laboral es especial conforme se deduce de los debates habidos y de las conclusiones tomadas al finalizar el I Congreso, y esto sentado, entiendo Russomano que «... todo ello, y como consecuencia de su contenido (pág. 48) está el punto de partida de nuestro

(2) ROMANO: *La Giurisdizione speciale amministrativa*.

(3) FERREIRA: *Justicia de trabajo*, Sao Paulo, 1938.

(4) CONIGLIO: *Lezioni di D.º Pro. Civ.*, Padova, 1940.

(5) I Congreso Iberoamericano, Madrid, 1965.

(6) D'LITALLA: *Derecho procesal de trabajo*, Ejea, Buenos Aires, 1949.

raciocinio: nos parece que el reconocimiento de la autonomía de la jurisdicción laboral, como órgano jurisdiccional especializado, implícitamente, autoriza el reconocimiento de la conveniencia de adoptar un procedimiento propio, esto es, el que corresponda a las razones determinantes de la existencia de una jurisdicción especial de trabajo», afirmaciones que no le impiden para que bebiendo en las más exquisitas fuentes unitaristas, y elevándose, por encima de las realidades al campo de las ideas, diga (pág. 49) que: «Se reconoce hoy en día, la unidad sustancial de todas las modalidades del procedimiento...», ahora bien, después de la anterior manifestación de principio, continúa diciendo: «... mas a esa unidad le sucede una diversificación funcional, o, mejor dicho, formal, de tal modo que haya lugar, dentro de las modalidades resultantes de aquella diversificación, para un procedimiento laboralista.»

Quando a lo largo de su ponencia para el II Congreso trata de desarrollar «Las características esenciales del procedimiento en la jurisdicción de trabajo», que es la contribución que le presta, después de saturar de contenido esas «características», bosqueja con acierto lo que deben ser los recursos admisibles contra las sentencias dictadas dentro de ese especial procedimiento laboral, al igual que el procedimiento de ejecución de las mismas, y sobre ese inicial esquema compone, casi monográficamente, el tema del III Congreso: «Recursos y ejecución de sentencia en la jurisdicción de trabajo», cuyo contenido, unido al de los dos temas anteriormente expuestos por el autor, constituyen, en frases suyas (pág. 75), un conjunto homogéneo y cerrado: «La armonía circular de esa construcción doctrinal parece evidente: Parte de los principios generales de la organización judicial; avanza a través de las ideas esenciales que rigen el procedimiento de trabajo; y llega, ahora y aquí, al examen minucioso de los medios de que dispone el Derecho, en particular el Derecho de trabajo, para asegurar la eficacia de la sentencia, tanto si se tienen en cuenta los recursos permitidos por la ley, como el procedimiento de ejecución.»

Estas puntualizaciones doctrinales, esta creencia del autor que le hace ver en su colaboración doctrinal la obra cerrada en el temario de los tres Congresos, sin duda alguna, son las que han motivado el título de la obra que recensionamos, *Derecho procesal del trabajo*, pero conocida la rectitud de Russomano y la lealtad que se debe a sí mismo, trata de impedir que pueda esperarse de ese título algo más de lo que él ha querido que contenga, y, por ello, en la primera toma de contacto que tiene con el lector, en la «nota explicativa» (pág. 7), manifiesta que el libro no contiene más que los temas que aportó a los tres Congresos Iberoamericanos de Derecho del Trabajo, celebrados en los años 1965, 1967 y 1970, y «el encadenamiento estrecho existente entre aquellos temas garantiza la unidad de esta obra, que PRETENDE SER

UNA SÍNTESIS DE LOS GRANDES PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO» (7).

Las frases anteriores que expresan un límite conceptual, deliberadamente expreso, nos inducen a marcarnos un límite en nuestra recensión, que también deliberadamente la vamos a reducir, a una parte de la obra, y ello, por una doble razón: de un lado, porque, evidentemente, Russomano lo que nos quiso hacer relevante de su trabajo fueron los principios del Derecho procesal del trabajo, según sus expresiones anteriormente copiadas, y no un Derecho procesal de trabajo como figura en el título de la obra (de haber deseado esto último, hemos de reconocer que competencia y suficiencia no le faltan al autor, para haberlo hecho), y aquellos principios están recogidos fundamentalmente en el trabajo que compuso para el II Congreso; y segundo, porque si algún lector tuviese curiosidad por conocer a fondo la posición de Russomano, tiene amplia referencia relacionada con el primero (8) y tercero (9) de los respectivos trabajos presentados en el inicial y en el último Congreso, en fuentes fidedignas españolas, cuya lectura le será más útil que una recensión por muy amplia que sea, si bien, por razón de la cadencia del tema en nuestra patria, dedicaremos alguna atención al tema de la independencia de la jurisdicción laboral, que fue objeto de examen en el primer trabajo del autor.

De arranque, éste nos anuncia, aunque sea históricamente discutible, que los «... conflictos de trabajo tienen su origen en las primeras fases de la civilización humana; pero sólo recientemente los Estados empezaron a preocuparse por intervenir en estos conflictos, para darles la solución más adecuada» (pág. 13), aptitud en que concluye el humano y lento caminar comenzado en la autocomposición, seguido de la mediación llevada a cabo por personas designadas por los propios contendientes (que no es otra cosa que la propia autocomposición llevada a cabo por representantes privados), y una vez demostrada la ineficacia de la concepción abstencionista del Estado, éste hubo de dar un paso más, haciéndose partícipe en el conflicto, aunque esa participación es llevada a cabo, primero, por los órganos administrativos del mismo, y más tarde, utilizando cada medio para su fin, poniendo en manos de los órganos judiciales estatales la solución de los conflictos laborales.

Son elocuentes, y de un grafismo sin par, las expresiones del autor (páginas 14 y 15): No se puede entregar la solución de los conflictos a las propias

(7) Es nuestra la presentación en mayúsculas, a fin de que sea más expresiva la idea del autor en el original redactado en letras minúsculas.

(8) Números 69 a 71 de la REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL del Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1966.

(9) III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, editado en dos volúmenes por el Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo. Madrid, 1971.

partes, «... sería un retroceso a la fase bárbara del Derecho. Nuestro Ordenamiento jurídico se asienta en el principio de que la justicia no sea hecha por las manos de la propia víctima. Aparte de ese principio fundamental todo lo demás representa el imperio de la ley de la jungla, que da la victoria al más fuerte, al más ágil o al más audaz, sin investigar la procedencia de sus pretensiones.» «En materia de trabajo, el Estado moderno, por tanto, no es, ni puede ser, un observador imparcial en la gran competición; se convierte, y es a la vez protagonista y director del drama, haciendo sentir su influencia e intentando conducir a la realidad al mejor desenlace posible.»

Si se quiere llegar a la perfección del sistema ha de llegarse a la conclusión que queda dicha, por más que la «Ley de la selva» se dulcifique en parte, pero no hace más que dulcificarse, con la «... formación de comisiones o consejos de arbitraje o de conciliación, instituidas por las partes interesadas...», sin que se arranque de raíz el mal, ya que esas comisiones o consejos, aun siendo designados con la intervención del Estado, en definitiva, sus componentes, al ser designados conforme a la ley entre profesionales de uno y otro sector al que corresponden los combatientes, no se hace otra cosa con ello que trasladar a éstos las disputas interesadas de aquéllos y, por tanto, ha de concluirse «... que la intervención del Estado en los procesos surgidos de conflictos de trabajo es el corolario espontáneo y categórico de la idea... de que las contiendas jurídicas deben tener, en principio, solución estatal».

Pero si es necesaria la participación estatal en la solución de los conflictos laborales, ha de tenerse en cuenta que ha quedado desterrado casi completamente de los ordenamientos positivos el que fueran organismos administrativos estatales, los que participasen en esta función de juzgar; los órganos administrativos (pág. 16) pueden, y quizá mejor, deben participar, «... a título preventivo (a través de la inspección de trabajo), o, después de desencadenada la controversia, a título conciliatorio...», pero no más, y aún en esta última faceta con determinadas reservas, en evitación de que «... más pronto o más tarde, el Estado (a través de los órganos administrativos) dé a los conflictos entre trabajadores y empresario, soluciones de forma o de fondo político» (página 17), y es por ello que (pág. 18) «... los Estados se inclinan, siguiendo la trayectoria del Derecho comparado, en el sentido de garantizar, para los conflictos de trabajo, soluciones jurisdiccionales, lo que equivale a confiar, en este caso, la solución final de aquellos conflictos a la imparcialidad serena del magistrado».

Si parece lógico que sean funcionarios estatales, y de éstos, sean funcionarios judiciales los que decidan los conflictos laborales, no queda todo dicho; hace falta dar un paso más en el camino a seguir, pues «... el Derecho, ni vive ni sobrevive de espaldas a la realidad...», y en esa realidad de los ordena-

mientos positivos se descubre que en principio se confió la solución de los conflictos laborales a la jurisdicción ordinaria, de un lado, por atribuir la doctrina inicialmente naturaleza civil a las relaciones laborales, y de otro, por tener el pensamiento puesto en la unidad jurisdiccional; sin embargo, no puede olvidarse, que si todos los actos judiciales y, por tanto, los que se llevan a cabo en el proceso laboral, tienen la misma sustancia que los producidos en el proceso civil o en el penal, no obstante existen entre unos y otros «... ciertas diferencias (pág. 19) ostensibles, que no figuran dentro del propio acto jurisdiccional, sino en torno a él, pero autorizan, recomiendan y, en ciertos casos, imponen la organización y el funcionamiento de una jurisdicción especial de trabajo colocada al lado de otras jurisdicciones especiales, SIN QUE ROMPAN, DE ESA FORMA, LA UNIDAD SUSTANCIAL DE LA JURISDICCION EN SÍ MISMA (10).

Porque si así lo entienden determinados ordenamientos positivos, «... de un modo general, en el Derecho positivo de las naciones contemporáneas, sobre todo en lo que se refiere a los países iberoamericanos, se aprecia que una de las características más destacadas del nuevo Derecho procesal consiste en la adopción de formas específicas para el tratamiento de las acciones laborales, y paralelamente, la creación de órganos judiciales especiales para juzgarlas».

Y, por si ello fuera poco y como colofón de cuanto lleva dicho, afirma el autor que (pág. 19): «La intervención del Estado en la solución de las controversias de naturaleza laboral, hoy en día, se opera, por tanto, a través de órganos especiales del poder judicial nacional», sin que la afirmación anterior presuponga el desconocimiento de los debates doctrinales existentes acerca de ella, pues, aún admitiendo que en todos los ordenamientos positivos, existiese un procedimiento laboral especial, ello no arrastraría a la absoluta necesidad de la existencia de los Tribunales especiales en todos ellos, ya que los jueces ordinarios pueden aplicar la ley en todas las parcelas del Derecho, aunque operen con procedimientos distintos.

Pero si, como antes se ha dicho, el Derecho no puede, ni debe, operar de espaldas a la realidad, esta idea presiona sólidamente sobre el autor, y es por ello que, sintiéndose observador de los ordenamientos que rigen los países que le circundan, puede decir (pág. 20): «... pero —y eso es lo que nos importa en el presente estudio— existe la realidad de que en las naciones iberoamericanas, hoy en día, se tiende de modo ostensible a la creación de procedimientos y Tribunales de trabajo con jurisdicción propia».

No le dejan satisfechas al autor las anteriores apreciaciones deducidas de

(10) Las letras mayúsculas son nuestras, a fin de resaltar la categórica afirmación del autor en esta materia,

la realidad observada, y quiere exponernos su opinión personalísima en relación con la materia, opinión en la que no hace mella (pág. 22) la socorrida, a la vez que demagógica idea, de que los jueces ordinarios son incapaces para aplicar el especial Derecho material laboral; les hace a los jueces ordinarios la merecida justicia de reconocerles su inmensa competencia y, por ello, la suficiente para aplicar el Derecho laboral, pero, precisamente, porque no quiere convertirles en víctimas propiciatorias de un esfuerzo supremo, admite: «... la conveniencia de que las acciones laborales correspondan a la competencia de los órganos especiales del poder judicial». «Existen, en la práctica, algunas dificultades, siempre acusadas, cuando no se reconoce la autonomía de la jurisdicción de trabajo», dificultades que tienen su origen, unas veces en la prolífica legislación laboral que hace difícil su conocimiento real, y otras, de la rémora que a su administración le imponen determinadas prácticas forenses antiguas, las que impedirían, si no se les destierra, la agilidad con que en este acotado campo procedimental ha de actuarse, en el que, con frases atribuidas a Villarreal, e «... inversamente a lo que acontece en el mundo físico, el contenido no se adapta al continente, antes, por el contrario, el continente es el que se adapta al contenido. En nuestro caso, el contenido es el Derecho (material) de trabajo y el continente, el Derecho procesal de trabajo.»

Porque esto es una realidad en el pensamiento del autor; si el Derecho material de trabajo ha de ser parcial para lograr nivelar las diferencias sociales existentes entre las partes unidas por la relación laboral, esa parcialidad del contenido trasciende al continente procedimental, al que ya no le es útil la idea de la diosa cuyos ojos debían estar cubiertos por una venda (pág. 24) (antes, por el contrario, debe estar con los ojos bien abiertos para poder conocer a las partes que ante ella comparecen), ni le son tampoco otros principios de los procesos ordinarios, antes, por el contrario, ha de regirse por principios especiales, correspondiéndose así (pág. 25) con la realidad de la generalidad de los sectores de la vida humana en este «... siglo XX que se caracteriza por la progresiva especialización del conocimiento humano, y si la especialización, por otro lado, es el camino natural del perfeccionamiento, podemos concluir, conforme a lo expuesto, aseverando que la jurisdicción especial de trabajo, reconocida como jurisdicción autónoma y ejercida por órganos especiales, es una de las formas eficientes de obtener la mejoría de la contribución especial del Estado moderno», como se desprende de todo el esfuerzo realizado por el autor a través de su ponencia para el I Congreso (como reacción al sistema de autoayuda directa o la indirecta que suponen las Comisiones paritarias de elección privada o con la colaboración del Estado), se dice: «Los órganos de la justicia del trabajo deben formar parte del poder judicial de cada Estado (pero) como órganos especializados», incluso, como desiderátum y frente

a cualquier clase de justicia legal; «... sólo deben participar (en ellos) jueces togados (letrados) investidos de las garantías constitucionales atribuidas, por la ley local, a los pertenecientes a la Magistratura...» (pág. 25) y, en términos semejantes (pág. 125), se recogieron, en las conclusiones de dicho Congreso (11) las anteriores tres primeras conclusiones particulares.

La terminología que el autor ha utilizado puede prestarse a falsas interpretaciones, desde el momento que a la justicia la califica, unas veces de «especializada» y otras de «Especial», haciéndose necesario, por ello, las siguientes matizaciones: a) Es justicia especializada aquella porción de la justicia ordinaria a la que se encomienda el conocimiento y decisión de los conflictos que pueden surgir de una parte de la legislación material común, y que se le encomienda por razón de especialización funcional. b) Es justicia especial, por el contrario, aquella a la que se encomienda el conocimiento de los conflictos surgidos de una rama especial del Derecho, cuando las personas que participan en las relaciones de ella derivadas tienen características especiales, y para la decisión de tales conflictos se hace uso de un especial procedimiento. c) Ambas clases de justicia, especializada y especial, tienen en común el estar encarnada en funcionarios estatales técnicos en Derecho.

Es posible que el autor de la obra tuviese fundamentalmente presente esta característica común, que afecta a todas las personas que han de administrar la justicia, y por ello uso indiferenciadamente los calificativos ya referidos; como reacción a los supuestos de auto-ayuda utilizados en los albores del Derecho laboral y no menos de los Tribunales de legos escogidos por las partes o conforme a sorteo, le preocupa fundamentalmente el poner de relieve la necesidad de que los Tribunales laborales, al igual que los ordinarios, estén compuestos por técnicos en esta rama del Derecho y a la vez que sean funcionarios estatales; el Estado es quien debe tener la «exclusividad» de administrar la justicia, y una vez cubierto este esencial requisito, en cada lugar y tiempo podrá convenir el que el Tribunal sea especializado o especial, por más que parece inclinarse el autor por el último tipo de Tribunales, cuando (página 48) tratando de establecer las bases de los principios especiales del proceso laboral, sobre las conclusiones que se adoptaron en el I Congreso, y en las que se usó de la expresión «especializada», olvida esta expresión y nos dice: «El I Congreso concluyó que la justicia del trabajo debe integrar el poder judicial (es decir, debe corresponder en exclusiva al Estado, si bien, ella constituye, dentro de ese poder del Estado, una *jurisdicción especial*, que tiende a ampliar progresivamente, por naturaleza y por destino, el diámetro

(11) Las tenemos manuscritas en nuestro archivo particular, redactadas por el propio RUSSOMANO, en un castellano que envidiarían muchos nativos.

de su competencia», ampliación que se operará, como es lógico, por segregación de competencia de la hasta ahora indebidamente atribuida a la jurisdicción ordinaria, en razón a que ésta fue la que, en principio, y antes de crearse la jurisdicción especial laboral, tuvo atribuido el conocer de los conflictos laborales.

Concluyendo ese pensamiento que puede atribuirse a Russomano, habida cuenta de las expresiones que utiliza, su posición es realmente técnica, en cuanto, sin observar una rigidez extrema por la conservación de la unidad jurisdiccional, profundamente quebrantado en la actualidad en todos los ordenamientos en razón a la especialización, pone exquisito cuidado en mantener el básico e inmovible principio de la exclusividad jurisdiccional, al atribuir al Estado, únicamente, la función de impartir la justicia laboral.

Preocupándonos ahora de los «Principios fundamentales del proceso laboral», objeto de la ponencia que Russomano aportó al II Congreso, ya nos anuncia (pág. 49) con frases suficientemente elocuentes, cuál va a ser el contenido de la misma al afirmar que «no es nuestra intención, en este momento, realizar un estudio agotador de los principios doctrinales que, en su totalidad, rige el procedimiento de la jurisdicción de trabajo», con lo que ya nos está diciendo, que voluntariamente va a escoger de entre ellos los que considere más fundamentales o esenciales, y que le servirán de módulo para su trabajo, en cuanto son consagrados con uniformidad por todos los ordenamientos positivos, en los que operan como reactivo frente a los que ancestralmente han servido para inspirar el proceso ordinario; por la novedad de los mismos (página 50) han de actuar como «pioneros» en el proceso laboral e indudablemente serán útiles en el futuro a los demás procesos (12), siendo por ello de gran utilidad: primero, enumerarlos científicamente, y, después, recomendar su utilización en los ordenamientos positivos en los que hasta ahora no los hayan adoptado, con lo que se conseguirá una futura unidad legislativa en el campo jurisdiccional.

Hubiera sido tarea difícil el estudiar los eludidos principios si es que no se les centraba dentro del sistema de la oralidad, inspirado fundamentalmente por Chioventa (pág. 51) y, seguido ya en considerables ordenamientos positivos laborales, con la esperanza de que lo sea en los demás, como pretende el autor moviéndose en el terreno de *lege ferenda* en que lo hace en esta

(12) La razón de validez para el futuro y, en otros procesos, de los principios que inspiran el proceso laboral, le hemos mantenido, pudiendo decirse que es parte de las conclusiones de nuestra tesis doctrinal «Independencia de la Jurisdicción laboral», leída en 22 de febrero de 1961, y a la que se concedió premio extraordinario por la Universidad de Valladolid en 1964.

obra, y que le habrá servido de inspirador en su influyente colaboración al redactar (pág. 27) el proyecto brasileño del Código del proceso laboral; por más que haya de advertirse, que esos principios, representados, entre otros, por los de celeridad, economía, simplicidad, etc., no son exclusivos del Derecho laboral, antes, por el contrario, son metas aspiradas para cualquier tipo de proceso, pero tienen verdadera y su más genuina aplicación en el laboral, ya que «en la jurisdicción de trabajo, todas las medidas dilatorias injustificadas son imperdonables, porque el hambre no respeta los plazos del proceso».

Esta fundamental razón impone, consecuencia de la oralidad, que la actividad procesal se desenvuelva casi exclusivamente por medio de manifestaciones orales con la sola salvedad de los actos iniciales del proceso y la aportación de prueba escrita, que como excepción a dicho principio no hacen sino confirmarle.

En el proceso laboral no debe ser el juez un elemento personal extraño y que, por ello, pudiera obrar a distancia de las partes: si a la diosa de la Justicia le debemos quitar la venda para que conozca a las partes en este proceso, al alejado juez ordinario le tenemos que poner en íntimo contacto con ellas, por lo que, la intermediación, a la que resulta «... convidado por la ley (se puede decir: intimado por el legislador), para participar en el mismo (proceso), de modo, inclusive, que su actuación prevalezca sobre la voluntad y la conducta de las partes en el juicio» (pág. 53).

Consecuencia, según el autor, del principio de intermediación, surge el de la publicidad del proceso, que es esencial en cuanto se refiere a las partes o a sus representantes, por cuanto (pág. 54): «... no existe ningún inconveniente en que las partes, por sí mismas o por la mediación de sus procuradores, tenga acceso a todos los actos practicados en el juicio (inclusive los actos decisorios), o en los que cualquier interesado acompañe en el discurrir de las audiencias».

Llega a más el autor, incluso a emitir manifestaciones que no compartimos, cuando nos dice: «... la publicidad de los actos del proceso constituye, indudablemente, uno de los medios por los cuales el ciudadano participa en la vida del Estado y, en cierta manera, ejerce su derecho inalienable de fiscalizar el funcionamiento de los poderes estatales, inclusive, de los órganos investidos de jurisdicción», a cuyas manifestaciones pone colofón con una frase que nos resistimos a calificar: «El pueblo es el juez de los jueces» (pág. 54), que en cuanto implica de desconfianza, el propio autor la ha criticado anteriormente (pág. 30).

El principio de concentración es esencial en el proceso laboral; incluso el autor pretende llevarle a sus últimas consecuencias cuando dice que: «... presupone que el demandante y el demandado aporten, desde el principio, todos

los instrumentos de ataque y de defensa...», estableciéndose (pág. 55), «... inclusive, obstáculos para la utilización extemporánea de excepciones o nulidades que puedan hacer ineficaces los actos procesales anteriormente realizados».

La participación activa del juez en el proceso laboral se manifiesta en diversas formas. de la que es más característica hacer uso del principio de impulso, que si puede corresponder a las partes, en este proceso está atribuido también al juez desde el momento en que aquéllas han puesto en movimiento el aparato procesal; incluso más, y en razón a un precepto brasileño concreto, no sólo el impulso puede comprender al juez, sino que también el principio de iniciación *ex officio* le puede estar atribuido, al menos en determinados conflictos colectivos, actividad extrema, dudosamente compartible, por cuanto no parece aconsejable la iniciación de oficio de otros procesos (aunque esté aconsejado que lo hagan otros órganos oficiales), si no se quiere quebrantar la imparcialidad del juez, que es la razón de su existencia.

Al lado del principio de impulso de oficio, no debe faltar el de aportación de oficio de los medios probatorios (pág. 55), a fin de «... llegar, con seguridad y rapidez a (conseguir) la verdad...», que nosotros no queríamos calificar, pues tanto el concepto de la «verdad», como el de «madre» son únicos, no admiten calificativos, ya que si éstos se les agregan, desnaturalizan el concepto.

Seguidamente, se enfrenta el autor con un principio: el de la «imparcialidad», que indudablemente debe presidir la actuación procesal del juez laboral, pues, al igual que el juez ordinario, si no fuere imparcial o se hallase en trance de no serlo, sería recusable por las partes. La tipicidad con que este principio aparece en el proceso laboral, deviene de la especialidad «parcial» de la ley material que ha de aplicar el juez de Trabajo en sus resoluciones, y que, aunque sea repitiendo una idea ya expuesta, puede prestarse a confusiones: Se ha dicho que «...el Derecho procesal del trabajo se moldea según el contenido del Derecho (material) del trabajo, por cuanto, al contrario de lo que ocurre conforme a las leyes físicas de los líquidos, en el mundo jurídico, el continente se ajusta a la forma del contenido» (pág. 56), y esta idea, llega a presionar tan fuertemente, que hace decir al autor que en «...la interpretación de la ley y de la prueba debe obedecer, por tanto, a criterios peculiares a la naturaleza y a las finalidades del Derecho (material) del trabajo. De esa manera, el juez durante el proceso y en el momento de la decisión final, se comporta de manera distinta a la del juez civil en situaciones similares: el juez de trabajo coloca a las partes en relación procesal frente a frente, para identificarlas y conocerlas, ya que en función de ese conocimiento y de aquella identidad, él aplicará una ley que, sustancialmente, se justifica por la desigualdad social entre los contratantes».

Lo anteriormente apuntado inclina al autor por reconocer una especialísima posición del juez laboral, en parte discordante con la del juez civil, concretamente cuando se trata de la apreciación de la prueba o de la solución de una duda que pudiera presentársele en el momento de la decisión, en los cuales aparece impuesto el principio pro operario, que, en definitiva, puede ser una manifestación de parcialidad.

Otra, que se pudiera considerar parcialidad indirecta, la encontramos en el uso que se haga del principio de congruencia, básico en el proceso ordinario, y sin que se pueda decir igual en el proceso laboral, habida cuenta de la presión que puede operar en las normas procesales el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; si al trabajador no le está permitida la renuncia de sus derechos, equivalente tratamiento a la renuncia expresa ha de tener la tácita ínsita en una petición insuficiente al demandar, que podrá ser consumada si no es corregida con la sentencia *ultra-petita* una vez que el juez laboral haya descubierto la insuficiencia de la petición del trabajador. Pero, siendo esto así, no es menos cierto que si se admitiese con amplitud el principio *ultra* o *extra-petita*, podía causarse grave lesión a la parte contraria por «...obstaculizársele el derecho de defensa de la parte, a través de sorpresas en el juicio, ínsitas en las decisiones *extra* o *ultra-petita*», y con ello hacerse parcial al juez. Para evitarlo, ha de entenderse, que estableciendo un ponderado juego entre congruencia e imparcialidad, puede lograrse la perfecta finalidad, y por ello, sentencias *ultra-petita* sólo podrán darse en supuestos excepcionales admitidos por la ley, si bien es más dudoso que puedan pronunciarse sentencias *extra-petita*, como asegura el autor (pág. 58), si bien podrían evitarse, a nuestro parecer, las temidas situaciones de indefensión, siempre que al igual que el artículo 733 de la ley de Enjuiciamiento criminal, faculta a la Sala para instigar a las partes a meditar sobre un supuesto delito distinto del que ha sido objeto de calificación provisional, al juez laboral se le permitiese instar a las partes para que discutiesen temas que debieron plantearse y no han sido planteados por las partes a lo largo del proceso.

Hemos dicho antes, al tratar del plan seguido en la obra por el autor, que en el trabajo que presentó al II Congreso, tras hacer un minucioso y muy útil estudio de los «Principios del proceso laboral», elaboraba un esquema serio y eficiente de los recursos oponibles a las decisiones judiciales y de los procesos de ejecución de sus sentencias, en sí muy meritorios, pero, como los ha vuelto a tratar en el III Congreso en plan monográfico, remitimos al lector interesado en esta materia, como también hemos advertido antes, a los dos volúmenes que sobre la materia ha hecho públicos el Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, poniendo así punto final a esta recensión.

JULIÁN GONZÁLEZ ENCABO

SELWYN, Norman M.: *Industrial Law Notebook*. Butterworths. Londres, 1970; VIII+81 págs.

Por supuesto, el *Industrial Law* del título de este libro ha de traducirse por Derecho del Trabajo en su sentido más amplio en vista de su contenido, muy próximo, por citar la obra más conocida del lector español, al de idéntico título de J. L. Gayler (traducción española de J. de la Quintana Oriol: *Derecho Industrial*, editada por el Instituto de Estudios Políticos en 1965). El contenido aludido es el siguiente:

El capítulo I se refiere al contrato de trabajo, en la forma ordinaria en que este tema se estudia en el Derecho inglés, con porciones relativamente amplias dedicadas a las acciones de responsabilidad de las que son titulares empresario y trabajador por incumplimiento de sus respectivos deberes, y la responsabilidad directa o subsidiaria de ambos respecto de terceros por actos derivados del contrato de trabajo. Por supuesto, se estudian los preceptos de la *Terms and Conditions of Employment Act*. (1959), *Contracts of Employment Act* (1963) y *Redundancy Payments Act* (1965), esta última, como es sabido, estableciendo indemnizaciones para los despidos por crisis, adicionales a las ordinarias de desempleo, y soportadas como éstas por cotizaciones de obreros y empresarios.

El capítulo II es un breve estudio de las «leyes de fábricas» en sus versiones vigentes —enésima refundición de textos anteriores que se vienen sucediendo desde hace siglo y medio— correspondientes a los años 1961 y 1963 y, de nuevo, de las responsabilidades en que se incurre por incumplimiento de sus prescripciones.

El capítulo III es un resumen de Derecho sindical, relativo a la naturaleza jurídica de los sindicatos como personas morales, a los derechos de los sindicatos, y a la revisión judicial de los acuerdos sindicales, especialmente los de sanción o expulsión de sindicatos.

El capítulo IV estudia los convenios y los conflictos colectivos; por cierto, que en cuanto a los convenios se dice, lo que no creo que sea corriente como afirmación doctrinal ni jurisprudencial, que si el convenio colectivo se ha celebrado entre un sindicato y un solo empresario —el «convenio de Empresa» en la terminología continental— «puede ser» vinculante en el sentido de que cabe el ejercicio de acciones judiciales basadas en el mismo, sin necesidad de su incorporación específica a un contrato de trabajo; frente al convenio entre asociaciones de trabajadores y empresarios del que no deriva acción ejercitable ante los tribunales.

El brevísimo capítulo V se refiere a los aspectos más ligados al contrato

de trabajo del régimen de Seguridad Social; esto es, a las prestaciones de paro forzoso y a las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; las restantes tan sólo se relacionan.

Todo ello con la extremada brevedad propia de un libro de 81 páginas destinado a auxiliar a los estudiantes como resumen de libros de texto; lo que no obsta para que se traigan en él a colación y se comenten brevemente las decisiones básicas, insistiendo sobre las más recientes, de un derecho que sigue siendo básicamente jurisprudencial, especialmente en cuanto a la regulación del contrato de trabajo.

Será este librito un buen resumen de la situación del Derecho británico del trabajo antes de la promulgación de la ley sobre relaciones industriales.

M. ALONSO OLEA

Seminarios de Roger Mucchielli (Preparación y dirección eficaz de las reuniones de grupo). Traducción de Pedro LARREA. Ibérico Europea de Ediciones, S. A. Madrid, 1969; 167 págs.

En la introducción se pone de relieve cómo una de las características de la época presente es la constante celebración de reuniones. Reuniones de discusión, de trabajo, de información ascendente o descendente, de organización, de formación o de decisión. En consecuencia, se impone prepararlas y dirigirías debidamente para evitar una pérdida colectiva de tiempo.

El texto se divide en dieciocho capítulos, y una conclusión general, agrupados en cinco partes, complementadas con dos anexos y seis ejercicios prácticos acompañados de sus correspondientes soluciones.

La parte primera, capítulos I al IV, se ocupa de los problemas psicológicos planteados por la dirección de reuniones y por la participación en las mismas. Y así, se comienza considerando las dificultades con que se encuentran los directores de las reuniones que no se hallan preparados para desempeñar tal papel.

A continuación, se analizan las actitudes habituales de los participantes que no saben o no pueden intervenir, destacando cómo en la mayoría de las ocasiones, los presentes asisten, pero no participan.

Más tarde, se expone la clasificación de las reuniones y la correspondiente actuación de sus directores, ya que el papel de éstos es distinto según el tipo de aquéllas. De aquí el que la primera obligación del director sea la de conocer qué clase de reunión va a dirigir.

Y, por último, se pone de relieve cómo la participación es el factor esen-

cial de las reuniones. Participación que es la resultante de las siguientes condiciones: número de participantes, grado de madurez del grupo, condiciones materiales, moral del grupo y la calidad de la dirección de la reunión por su presidente o animador.

La parte segunda, capítulos V al VII, se ocupa de un tema tan interesante, cual es el de la problemática que plantea el hablar en público, por cuanto se reconoce que el temor a éste es grave, de aquí el que el director de la reunión deba poseer una serie de cualidades adecuadas para actuar eficazmente, pues en otro caso, la reunión es estéril cualquiera que sea el valor intrínseco del mensaje.

En consecuencia, se distinguen varios supuestos que requieren distinto tratamiento. En primer lugar, cuando el auditorio lo constituye una multitud, en cuyo supuesto es fundamental tener en cuenta los requerimientos de la psicología de masas.

En segundo lugar, está el supuesto de un auditorio más reducido y más homogéneo, en cuyo caso son otros factores los que condicionan el éxito.

Y, por último, existen las reuniones de información descendente, en las que el auditorio está personalmente interesado en el objeto de la reunión, con lo cual sus características son más fáciles de tener en cuenta.

La parte tercera, capítulos VIII al X, se dedica al examen de los problemas que plantea en la práctica el animar al grupo, y así se comienza considerando los requerimientos para hacer participar al auditorio: por un lado, es preciso plantear el problema que sirva para centrar la discusión, y, por otro, se necesita hacer el anuncio al público de la apertura de la discusión y de los términos en que ha de desarrollarse.

A continuación, se examinan las peculiaridades de los grupos medianos, estimando que lo esencial es crear, mantener y hacer fructífera la participación, ya que de ordinario, el grupo mismo se encarga de alimentarla, gracias a un intercambio de informaciones y reflexiones.

Por último, en cuanto a las sesiones de formación o perfeccionamiento, se considera que deben utilizar métodos pedagógicos activos, que son los únicos capaces de movilizar a los participantes y multiplicar el trabajo pedagógico de los dirigentes, activando el dinamismo propio del grupo.

La parte cuarta, *Brainstorming*, capítulos XI al XIV, se inicia destacando su trascendencia práctica, y así se afirma que es muy importante desde el punto de vista de la psicología de los grupos y del trabajo en grupo, ya que es una demostración de la potencia creadora de un grupo bien dirigido.

En primer lugar, se exponen las indicaciones y condiciones de realización del *brainstorming*: un grupo se reúne en sesión de *brainstorming*, cuando hay que hallar ideas o soluciones nuevas, es decir, cuando se necesita ima-

ginación. El trabajo del grupo consistirá en producir el mayor número de ideas posibles sobre un determinado problema.

En segundo lugar, se analizan las reglas de actuación para lograr la mayor creatividad posible en el grupo.

En tercer término, se estudia el papel del director de la sesión, que consiste fundamentalmente en estimular y fomentar la formulación de ideas sin ninguna limitación.

Y, en último lugar, se considera la utilización de los resultados obtenidos en cada sesión para lograr su oportuno aprovechamiento.

La parte quinta, capítulos XV al XVIII, se dedica al examen de la dirección de reuniones de un pequeño grupo, y como punto de partida se afirma, que el director no debe intervenir nunca sobre el fondo del problema, no debe dar sus ideas ni sus opiniones personales, sino que debe preocuparse solamente por suscitar, organizar y regular la participación de los miembros.

En primer lugar, se consideran las reuniones-discusiones, estimando que bien dirigidas pueden alcanzar un doble efecto: conseguir los objetivos del grupo y mejorar las actitudes sociales de los integrantes de éste.

A continuación, se examinan las reuniones de información ascendente y entrevistas de grupo, cuyo objeto es el de recoger informaciones, opiniones o impresiones con respecto al tema de estudio.

Acto seguido se trata de la valoración de las reuniones, que se considera indispensable, no sólo para precisar la forma de las reuniones posteriores y para tener en cuenta las imperfecciones observadas, sino también para mejorar la participación futura.

Y, por último, se examina la redacción del informe de la reunión como medio más elemental para mantener el contacto con los participantes.

En la conclusión final se afirma que tenemos que perfeccionarnos en la dirección de reuniones de las que somos responsables y tenemos, igualmente, que perfeccionarnos en la participación de las reuniones en las que somos miembros.

Estimamos, por nuestra parte, que ambos fines pueden conseguirse con la lectura de la presente obra, en la que se contienen numerosas directrices prácticas de inmediata aplicación.

J. CARRASCO BELINCHÓN

THUILLIER, Guy: *La promotion sociale*. Presses Universitaires de France. París, 1966; 126 págs.

La presente obra de Guy Thuillier forma parte de la colección denominada «Que seis-je?», la cual tiene por objeto tratar aquellos temas de mayor actualidad.

El contenido del libro se halla formado por una introducción y tres partes, divididas, a su vez, en cuatro capítulos, y como epílogo una conclusión. A través de ellas el autor examina el tema de la promoción social con especial referencia a Francia.

En la introducción se nos pone de relieve, por una parte, cómo la promoción social como toda acción un poco nueva presenta una serie de dificultades concretas que son necesarias superar y, por otra, cómo la promoción social no se puede confundir con la formación de la mano obrera ya que comprende todo lo que concierne a la formación de los adultos, tanto en los años de escuela como en el período de actividad profesional.

La primera parte —«Fundamentos de la promoción social»— hace hincapié en la novedad que representa la promoción social, por ser un tema reciente, y las dificultades que representa el dar una definición concreta de ella.

Esta primera parte comprende cuatro capítulos en los que se examina, sucesivamente, la historia de la promoción social en Francia, los principios de una política de promoción, los obstáculos a la promoción y los mecanismos de la promoción.

La historia de la promoción social en Francia nos pone de relieve cómo ella ha sido un tema de constante preocupación tanto por parte del Estado como por hombres como Guizot, Duruy...

Entre los principios necesarios para una política de promoción se señalan como básicos la necesidad de una racionalización económica, la adaptación a la movilidad técnica y el remediar la insuficiencia de los sistemas escolares en cuanto a la formación de la mano de obra.

Entre los obstáculos que se oponen a la promoción social se señalan los siguientes: en primer lugar, las dificultades materiales de los asistentes ya que el esfuerzo que les supone la promoción en cursos de tarde implica el abandono de sus familias; en segundo lugar, las dificultades de la pedagogía de los adultos ya que el método tiene que ser diferente al de los jóvenes; en tercer lugar, las dificultades que supone la indiferencia del medio que son el obstáculo principal para la formación de los adultos.

Los mecanismos de la promoción, por su parte, se nos ponen de relieve en los puntos siguientes: a) Los fundamentos psicológicos de la promoción, entre los que destacan factores personales como el matrimonio y el servicio

militar. b) Los conflictos nacidos de la promoción debido a que se la considera como un medio para escapar al determinismo social o profesional.

En la segunda parte el autor hace un balance de la promoción a través de la respuesta a las siguientes cuestiones fundamentales: ¿cómo definir una política a escala nacional y local?; ¿cómo aumentar el rendimiento de las funciones asignadas por las Empresas y las administraciones en beneficio de sus agentes?; ¿por qué medios dirigir las acciones globales de la promoción?; ¿qué lugar asignar a la promoción colectiva?

Respecto del primer punto se señalan como instituciones de la promoción social la Delegación General de Promoción Social, cuya misión debe orientarse en definir una política general de promoción social y coordinar las acciones de los diferentes Ministerios sobre el plan reglamentario y los Comités regionales y departamentales cuya misión es analizar las necesidades de formación y asegurar una amplia información a las administraciones.

En cuanto a las acciones globales tradicionalmente el Estado ha llevado a cabo su política a través del Ministerio de Educación Nacional y del Ministerio de Trabajo principalmente, aunque el Ministerio del Ejército y el de Agricultura han puesto también en marcha medios importantes.

Por otra parte, mientras que las actuaciones de los Ministerios son abiertas a todos, las corporativas son llevadas a cabo por los empresarios públicos o privados en provecho exclusivo de sus productores. La acción de las Empresas es, a veces, debida a los nuevos materiales y a las nuevas técnicas de gestión, lo que trae como consecuencia la necesidad de formación y perfeccionamiento de su personal dentro de la misma Empresa.

La acción de la administración también ha sido importante y ha permitido a sus agentes ascender en su jerarquía.

En la promoción colectiva han jugado un gran papel los Sindicatos, a través de su participación en las decisiones económicas en todos los niveles; han obtenido, por su presión, medidas legislativas favorables a este esfuerzo de promoción. En la agricultura es donde esta promoción colectiva ha desarrollado sobre toda su acción, debido a la situación en que se encontraban los trabajadores del campo.

La tercera parte de la obra examina el porvenir de la promoción. Este examen pone de manifiesto la existencia de ciertos impedimentos como son la presión de progreso técnico, la penuria general de la mano de obra cualificada, la dimensión europea, que son necesarias superar para que la promoción pueda desarrollarse. Para superar dichos impedimentos hay que emprender una acción masiva de formación a todos los niveles y en todos los sectores y buscar las condiciones de una generalización de la promoción a través de objetivos concretos, como son: primero, asegurar una planificación más

amplia y prever las transformaciones del empleo y las mutaciones profesionales; segundo, adaptar los métodos pedagógicos y controlar la revolución pedagógica; tercero, informar ampliamente y hacer tomar conciencia de la importancia de estos problemas; cuarto, desarrollar las acciones de formación general que condicionan los progresos posteriores.

El análisis de los datos, tanto cuantitativos como cualitativos, de la perspectiva de la promoción social nos revelan que, no obstante, los esfuerzos emprendidos todavía son insuficientes los medios de formación. Lo mismo puede decirse en cuanto al problema pedagógico aunque se prevé que en los próximos veinte años los medios de enseñanza de los adultos variarán considerablemente. Se apunta la necesidad de una revolución pedagógica de la cual depende, en buena parte, el crecimiento de la promoción social.

Por lo que se refiere a los problemas de orientación y de producción de la enseñanza, Thuillier insiste en la necesidad de utilizar nuevos métodos, y apunta como más apropiados la televisión escolar, las máquinas de enseñanza y los trabajos en grupo.

No obstante, existen todavía numerosas incógnitas pedagógicas que hacen difícil prever lo que será la enseñanza de los adultos, pero es un hecho probable la tendencia hacia una enseñanza masiva, aunque ésta comporte una confusión de las estructuras y los métodos actuales.

Por último, el autor nos expone la necesidad de una política de información y de una política de promoción cultural.

La política de información debe realizarse a través de tres caminos: crear una conciencia en los propios interesados, suscitando en ellos unas motivaciones para que hagan un esfuerzo de promoción; informar a los responsables, tanto a los patronos y obreros como a los directores del personal; infundir una mística de la promoción ya que no es suficiente combatir las deficiencias sino que es necesaria una adhesión masiva que permita eliminar los diversos obstáculos de orden institucional y financiero.

En cuanto a la promoción cultural hay que tener en cuenta que la promoción social no se limita a la promoción profesional sino que se extiende a todo lo que es promoción cultural. Es imposible separar la promoción profesional y la promoción cultural ya que es necesaria una política de formación general.

Como conclusión, se puede señalar que la obra de Thuillier ha tenido por objeto llamar la atención sobre un problema que ha adquirido carta de naturaleza en la época actual ya que no cabe duda de que todos los Gobiernos actualmente tienden a hacer efectiva una política de promoción social.

M. LUZ COLLADO COBO