

Recensiones

BAYON, Jacques: *¿Quién dirige qué en la Empresa?* Traducción de Albarto Palomar Baró. Editores Técnicos Asociados, S. A. Barcelona, 1975; 264 páginas.

Si bien es cierto que la personalidad de los hombres constituye siempre un factor muy importante de su éxito en un cargo —afirma el autor en el Prólogo— no lo es menos que son sus cualidades profesionales las que deciden en orden a sus probabilidades de adecuación al mismo. Precisa conocer el cargo, definirlo —y una función no se define por sí misma, ni por los gustos y aspiraciones de aquel que la asume, o desea asumirla, sino en relación a las otras funciones y según criterios objetivos—. Es necesario, pues, «alistarse» en la escuela de rigor, fijar una descripción de cada función y atenerse a ella. De no hacerlo así, el organigrama se convierte en una especie de «puzzle» que se deforma. Algunas piezas del «puzzle» vienen comprimidas, llegando a ser expulsadas, en tanto que otras se dilatan. Y ocurre, de igual manera, que mientras determinadas funciones no son asumidas, sino que apenas nos apercibimos de ello, otras adquieren una importancia relativamente desmesurada.

El texto se divide en catorce capítulos y una conclusión, que se agrupan en tres partes.

La parte primera, «Definición de las funciones por qué y cómo», capítulos 1.º al 3.º, se inicia con el prólogo, en el que se efectúa un planteamiento somero del tema; a continuación, se trata de establecer una correlación entre los términos utilizados en la práctica norteamericana y las funciones desempeñadas en las Empresas francesas y españolas.

Por último, se expone cuál es el criterio seguido en el desarrollo del texto para acentuar su sentido práctico. Así, se advierte, que se ha limitado, en principio, a las principales funciones de la Empresa, consideradas al nivel de sus responsables «número uno», bien entendido que la interdependencia de las funciones y de las estructuras de distribución de las responsabilidades llevan a veces a incursiones en los escalones jerárquicos directamente inferiores.

La parte segunda, «Siete funciones-clave», capítulos 4.º al 10.º, se inicia con la función «Personal», que es la que debe asumir la fijación de las des-

cripciones de los cargos o puestos, o la que debe aconsejar a los responsables de las otras funciones en esta tarea, si se trata de otros cargos que los de dirección. Y es, especialmente, del nivel jerárquico de esta función en la Empresa, del nivel de competencia y de la calidad humana de sus responsables y, por último, de la confianza que le otorgue el director general, de lo que depende el grado de integración de dos series de imperativos: los que gobiernan la eficacia de la Empresa y los que hacen referencia a la realización de cada individuo.

A continuación, considerando que la Empresa, para existir, tiene ante todo necesidad de un mercado, se examina la función comercial, que descubre, elige, analiza, mide, desarrolla y favorece ese mercado, constituido a su vez, por hombres, con sus necesidades y sus deseos, o por otras Empresas, a las que dan vida otros hombres. De aquí, que acto seguido, se analicen las relaciones públicas, que hacen conocer en el exterior, no los productos o los servicios de la Empresa, sino a la Empresa misma.

Más tarde, se contempla la función «Investigación y desarrollo», que asegurando el porvenir de la Empresa, es la fuente originaria de los productos y de las técnicas que le permiten, desde ahora, responder a las necesidades del mercado que ha elegido, analizado y medido.

A continuación, al examinar la función «Producción», se pone de relieve cómo los hombres de la misma son los proveedores de la función comercial en productos o en servicios.

Acto seguido, se advierte cómo la función «Aprovisionamientos» es, a su vez, proveedora de la anterior en materias primas.

Por último, la función «Financiera» asegura la subsistencia, pero también el control de los presupuestos, de los programas y de la gestión de conjunto, bajo una forma cada vez más previsional y dinámica.

La parte tercera, «Dirección General y funciones de Estado Mayor», capítulos 11 al 14 y conclusión, se inicia con la visión global de la figura de la Dirección General, a la que se concibe como la síntesis y animadora de todas las otras funciones empresariales. Se considera que, dada su trascendencia, es esencial que su función quede claramente definida, para que su titular conozca sus responsabilidades y para que todos los restantes conozcan en qué consiste su función.

En consecuencia, se define con carácter general el cargo, y así, se dice que asegura el gobierno general de la Empresa y asume la responsabilidad suprema de la dirección y de la administración en lo que respecta al conjunto de sus actividades. Propone las políticas básicas, y una vez aprobadas, las interpreta y las hace cumplir. Orienta y desarrolla la planificación a largo plazo.

A continuación se exponen cuatro supuestos distintos, contemplando por un lado las demandas del cargo y, por otro, las características que debe reunir su ocupante.

Acto seguido, se examinan dos servicios que dependen directamente del director general: el que se halla encargado de la previsión y la preparación del largo plazo (función *planning*), y el que asegura la organización de las estructuras y de los circuitos de información (función «organización» y función «Informática»).

Y concluye afirmando, en base a su propia experiencia, que el verdadero *management* consiste en una cosa tan sencilla como voluntad, intención y coraje de dirigir.

En definitiva, hay que reconocer que el autor nos ofrece una visión amplia, pormenorizada y sintética de las funciones empresariales, de acuerdo con un enfoque actual, que se culmina con el análisis del papel de la Dirección General y de sus instrumentos auxiliares. Visión que tiene un profundo sentido práctico para el diseño de nuestras Empresas.

J. CARRASCO BELINCHÓN

BLASCO, B., y ALCÁZAR, R.: *Derecho procesal laboral*. Librería General. Zaragoza, 1974: 257 págs.

Los autores, en su introducción, advierten que pretenden publicar un manual que sea un resumen claro del Derecho procesal del trabajo, con un panorama de conjunto que permita la comprensión y el estudio de nuestro procedimiento laboral.

La obra es una exposición sistemática del procedimiento laboral de acuerdo con el Decreto vigente de 17 de agosto de 1973, comentarios al mismo y las referencias jurisprudenciales concordantes.

Al lado de las bases del procedimiento ordinario figura la adecuación de las especialidades del proceso laboral. Fundamentalmente comprende: los conceptos básicos del proceso, la acción, la jurisdicción y competencia, conflictos del trabajo, órganos de la jurisdicción laboral, el proceso laboral y las partes, actos procesales, procedimientos preliminares, proceso laboral ordinario, procesos especiales, recursos y ejecuciones, etc.

Siguiendo a Alonso Olea y Rodríguez Piñero, señalan como caracteres generales del proceso del trabajo, los principios de indemnización, concentración, oralidad, celeridad y gratuidad; no concurrentes aunadamente, en ningún otro

tipo de proceso de nuestra legislación, por la propia autonomía del Derecho del trabajo cuya efectividad regula.

Se acepta la definición de Rosemberg con las adecuaciones pertinentes: «Conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto la constitución de los órganos estables para la tutela jurídica en el campo del Derecho del trabajo, las condiciones y formas de procedimiento establecidas para ellos, y las condiciones, formas y efectos de los actos procesales.»

Se detallan las innovaciones introducidas por el vigente texto articulado de procedimiento laboral.

En los capítulos siguientes se analizan los temas referentes a las nociones generales y naturaleza del Derecho procesal: fuentes y la acción procesal, la jurisdicción, competencia, conflictos colectivos del trabajo, órganos de la jurisdicción laboral; el proceso laboral, partes que intervienen; actos procesales; recusaciones y abstenciones; procedimientos preliminares al ejercicio de las acciones; caducidad y acumulación de acciones; los procesos laborales, proceso ordinario; la sentencia; procesos especiales; procesos de Seguridad Social; recursos y sus clases, disposiciones comunes; ejecución de sentencias; normas especiales cuando se trata de pensiones y subsidios de la Seguridad Social.

Queremos examinar con algún detenimiento los temas que hacen referencia a la Seguridad Social.

Se especifican las normas comunes de los procesos de la Seguridad Social, regulados en los artículos 118 al 121 del texto articulado, y aquellos que conciernen a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; así como los relativos a las Comisiones Técnicas Calificadoras, creadas y organizadas como un servicio común de la Seguridad Social.

Resaltan los autores la peculiaridad de que las certificaciones o comunicaciones que constituyen unos documentos, a los que el legislador reconoce el valor de demanda, y que no se presentan por la persona titular de la pretensión, revistiendo esta característica, lo que justifica la denominación de procedimiento de oficio.

Alonso Olea, en la línea de Guasp y González Velasco, considera que la nota predominante en estos procesos es la que el Organismo que remite las certificaciones o comunicaciones asume la calidad de parte, puesto que la actividad procesal de demandar es típicamente de ésta.

Aquel Organismo es una autoridad pública que actúa como su título procesal *sui géneris* en defensa de intereses que pertenecen a otro, porque se teme que éste no pueda, quiera o sepa hacerlo valer, o porque decididamente se piense que al interés público concierne el que la pretensión se someta a

conocimiento jurisdiccional, cualquiera que sea la actitud del titular del interés jurídico objeto de la pretensión.

Al exponer los recursos se describe el de Revisión a favor del Fondo de Garantía en materia de accidentes de trabajo.

También en el procedimiento de ejecución se habla de las especialidades incluidas en los artículos 205 a 207 del texto articulado, sobre los procedimientos seguidos por prestaciones de vejez y pensiones y subsidios de invalidez y supervivencia, una vez que se dicte sentencia condenatoria a la constitución de pensiones y subsidios de Seguridad Social.

Complementan esta descripción los trámites exigidos para la oposición a la ejecución por débitos a la Seguridad Social, reintegros de anticipos o multas, y a la ejecución de sentencias que condenan al pago de pensiones o subsidios de la Seguridad Social, sentencias que serán ejecutivas aunque las partes afectadas hayan recurrido contra las mismas.

En la enumeración de los procedimientos preliminares al ejercicio de las acciones judiciales, se incluyen las reclamaciones previas en el campo de la Seguridad Social, y concretamente en el del Seguro Escolar Obligatorio, regulado por la ley de 17 de julio de 1953.

Este manual resulta de gran utilidad tanto en el campo de la enseñanza como en el del ejercicio de las profesiones jurídicas.

Tal vez hubiera sido un buen complemento, un índice alfabético de temas, que perfeccionara su utilización.

MIGUEL FAGAGA

CARRO ZÚÑIGA, José: *Embargo de salario y despido del empleado bancario*. San José, Costa Rica, 1968; 40 págs.

El presente estudio realizado por su autor, en memoria del profesor Pérez Botija, constituye un intento de sistematización de los principios reguladores del despido en el Derecho costarricense; si bien no de toda la institución resolutoria, sino tan sólo de una de sus causas, por cuanto se centra en el tema de determinar si en el Derecho costarricense el embargo recaído sobre el salario es causa de despido de los empleados bancarios; se trata, en suma, de una monografía centrada en un tema muy delimitado y sumamente específico.

La monografía va precedida de un prólogo realizado por el decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, donde destaca tanto las dotes de investigador de Carro Zúñiga como la aportación que constituye

su trabajo al estudio de temas de importancia práctica palpitante del Derecho del trabajo de ese país, donde las entidades bancarias están concebidas como instituciones del Estado, de ahí la trascendencia del régimen laboral a ellas aplicables.

Se trata de un análisis breve, donde se parte de la noción misma de despido ya recogida por la doctrina y por la jurisprudencia, y donde la aportación de su autor se limita a una recopilación de las opiniones más autorizadas al respecto, sin descubrir nuevos y originales cauces de investigación en el estudio del despido.

El artículo 81 del Código de Trabajo de Costa Rica, equivalente al 77 de nuestra ley de Contrato de trabajo, enumera las causas de despido, y en torno a ellas la primera parte del trabajo se dedica a plantear y resolver el tema del carácter enunciativo o taxativo de las citadas causas, recogiénose al efecto tanto las doctrinas que mantienen la consideración de *numerus clausus* (Benítez de Lugo, Hernainz Márquez, Pérez González y Alguer, García Oviedo, etcétera) del citado precepto, como las que postulan el carácter enunciativo del mismo; el autor toma claro partido por esta última entendiendo que el citado precepto consagra la teoría enunciativa, en base a la causal («cuanto el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato») si bien observa en el texto del artículo 81 un claro espíritu restrictivo por cuanto no es admisible pactar en el contrato individual ni incorporar a los reglamentos internos de trabajo causas de despido que no se amolden a los preceptos de ese artículo. Igualmente, y como presupuesto para entrar en el tema central de la monografía se refiere el autor al carácter causal de la institución así como al incumplimiento grave y cualificado en el que se fundamenta el despido, con especial análisis de las decisiones jurisprudenciales más características del Tribunal Superior de Trabajo de Costa Rica al respecto.

Entendemos que el tratamiento de tales temas se realiza muy de pasada sin profundizar en su consideración y ello en atención a que, como ha indicado el propio autor, se trata, en suma, de un mero intento de sistematización de la materia en ese país.

La segunda parte de la monografía se centra en el estudio específico del tema, donde se realiza un análisis sumario sobre si es posible calificar de falta grave la conducta del trabajador consistente en no «levantar» el embargo que pesa sobre su salario en el plazo que se le conceda al efecto y si la decisión de su empresario (entidad bancaria) de despedir por tal motivo puede configurarse como despido justificado; y el autor en esta parte examinará el artículo 9.º, apartado f) del Reglamento Interior de Trabajo del Banco Nacional de Costa Rica («es prohibido a los empleados..., f), contraer deudas u obliga-

siones que no puedan satisfacer con su sueldo o ingresos normales, sin perjuicio de las operaciones efectuadas con Instituciones de crédito establecidas. Si eventualmente llegare a dictarse contra algún empleado embargo judicial sobre su sueldo o cualquier otra retribución que reciba del Banco, por regla general y previo estudio del caso, deberá ser levantado éste por el empleado dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación que se le haga por el funcionario de la Institución a quien corresponda, salvo que por la índole de las funciones que desempeña el empleado, la falta no puede calificarse de grave para efectos de terminación del contrato de trabajo», en conexión con la especificación de causas de despido del artículo 81 del Código de Trabajo, para terminar alcanzando la conclusión de que el embargo no es tanto ya causa de despido en el Derecho costarricense sino si el levantamiento del mismo es «falta grave» del artículo 81, y que puede permitir al empleador el uso de su facultad rescisoria, siendo fundamental, en todo caso, la valoración previa de las «circunstancias»; valoración que en el criterio de Carro Zúñiga aparece configurada como obligación de la entidad, y cuya inobservancia automáticamente convierte el despido en injustificado.

Se trata, en suma, de un análisis ajustado dentro de su brevedad, si bien carente de interés fuera del contexto en el que el autor lo realiza y que viene a poner de manifiesto no tanto ya el interés científico de su aportación como el interés práctico indudable de la misma para el estudio del despido en Costa Rica.

JOSÉ MANUEL SÁNCHEZ - CERVERA

GAUR, S. C. I.: *La situación del anciano en España*. Fiesceca. Madrid, 1975; 718 páginas.

Como se indica en el prólogo del libro que vamos a comentar, el volumen constituye el primer análisis sociológico global realizado en España de nuestros ancianos, entendiendo que el concepto sólo debe comprender al fenómeno social de los viejos que no trabajan. En caso contrario, si los ancianos pertenecen a la población activa, deben ser considerados trabajadores de edad, mayores o maduros; es decir, que prima, socialmente, la condición de trabajador, la actividad laboral, sobre la correspondiente a la edad, a la vejez.

La población española anciana, de mayores de sesenta y cinco años, se ha duplicado, ampliamente, en la última centuria. Y, entre los mayores de ochenta años la proporción es del triple, holgadamente. En cambio, la población infantil, entre cero y catorce años, reduce, en términos relativos, la importan-

cia cuantitativa. Hispana tendencia de envejecimiento que supera a la de los países europeos y que significa creciente equiparación de la estructura demográfica española con la europea, ésta tradicionalmente más vieja en su conjunto.

A partir de los sesenta y cinco años de edad, la mayoría de los hombres, el 70 por 100, tiene el estado civil de casado. Entre las mujeres de análogas edades predominan las viudas, son el 53 por 100. Obvio es que la falta de cónyuge fomenta la soledad y el aislamiento, con el consiguiente deterioro de todo el contexto en el que los ancianos desenvuelven su vida. Las diferencias por sexos, a este respecto, son acusadas: en los hombres este aislamiento básico es sólo del 30 por 100, mientras que solteras y viudas femeninas llegan al 66 por 100.

Es de gran significación el enjuiciamiento que se hace, en el volumen que criticamos, referente a la actitud ante el ocio. Se manifiesta que en muchas ocasiones el retiro trae consigo la descomposición de la personalidad mental y física del anciano: la inactividad como ruptura social profunda aboca, en las condiciones en que actualmente se realiza, a la desintegración total del anciano a quien se despoja de todo vínculo de participación social. El anciano sin recursos es un ser sin coordenadas sobre las que apoyar su existencia personal y social. Las circunstancias económicas, sociales y culturales sobre las que se asienta la vejez son las que hacen que el ocio deteriore no sólo la mente, sino toda la personalidad del anciano pobre. De contra, el ocio será plenitud de vida para aquellos ancianos que su educación, los trabajos previos y demás condicionamientos lo requieren como exigencia de su propia personalidad.

Entendemos que otra cuestión de la máxima importancia, que en el libro se detecta, es la constatación del hecho de la insuficiencia de las pensiones (2.500 pesetas es el promedio mensual dado en el volumen); implica, por ende, el consiguiente sentimiento de injusticia, plena conciencia de que se está abusando. Se comprueba, a través de los correspondientes estudios empíricos, que más del 80 por 100 de dichos ancianos así estiman el hecho. Por otra parte, saben que el origen, su causa, está fuera de ellos, radica en ese continuo que supone, para estos ancianos, la empresa y el Estado.

Habría que convenir que caso representativo de numeroso grupo de ancianos es que, bajo aparente capa de impasibilidad, de calma y quietud se ocultan profundas frustraciones y sentimientos de protesta por su injusto y humillante estado, con la amargura de su incapacidad e impotencia para modificar el estado de cosas existente.

La salud, junto con ingresos y profesión, es fundamental condicionante del conjunto de la problemática de la ancianidad. Según las estadísticas de la

publicación que se comenta, el 10 por 100 de los ancianos españoles se sienten mal de su salud y, además, sus ingresos no alcanzan las 1.000 pesetas al mes. El 25 por 100 de los ancianos han declarado padecer alguna enfermedad que exige, claramente, asistencia médica, aunque la dolencia no sea grave en la mayor parte de los casos. He aquí otra manifestación o secuela de la pobreza: mala salud, enfermedades, necesidad de tratamiento médico, falta de seguro tanto oficial como privado, hambre, frío, inutilidad, sufrimiento y dolor.

Entre los ancianos con ingresos superiores a 3.000 pesetas, el 37 por 100 manifiestan no tener buena salud, y el 55 por 100 están en tratamiento médico, pero sólo el 3 por 100 de éstos declaran que constituye carga o estorbo para sus familiares; mientras que de quienes ganan menos de 2.000 pesetas mensuales, el 42 por 100 afirma que resulta carga o estorbo para los suyos.

A tenor de tales investigaciones empíricas, la publicación sostiene la teoría de que la influencia del nivel de ingresos en la autovaloración es muy superior a lo que creen los propios ancianos, puesto que no ganar lo suficiente para vivir es humillante para cualquier anciano, ya que supone la pérdida de dignidad ante la esposa, familiares, amigos y evidentemente resulta degradación ante sí mismo.

La capacidad sensorial y la validez social; es decir, el conjunto de la capacidad funcional, se reduce, ostensiblemente, con los años.

Sin embargo, contrariando la hipótesis admitida por el sentido común del vulgo en su generalidad, el libro sostiene que no existe base científica para que el aumento de edad apareje empeoramiento del estado de salud o gravedad creciente de las enfermedades. Esta novedosa tesis se apoya en sólidos argumentos: los ancianos de edad más avanzada deben su supervivencia a su extraordinaria salud; y, por otra parte, también se aduce que, a igualdad de capacidad, los más ancianos son más optimistas, ya que a su edad consideran más soportable que los jóvenes y, por ende, más normal, determinada situación sanitaria deficiente de igual intensidad para ambos, puesto que un mal estado de salud en el más joven realmente impresionante, en el más anciano no es tenido en cuenta, por englobarlo en su «normalidad», y ello puede explicar, en parte, la mayor proporción de enfermos más jóvenes relativamente, y la disminución de enfermos cuando tal ancianidad es altamente avanzada.

En la contemplación europea, al menos con los indicadores que en el libro se manejan, se entiende que es precisa la existencia de cuatro camas hospitalarias por cada 100 ancianos mayores de 65 años con enfermedades agudas, situaciones de cronicidad, larga duración, recuperación y rehabilitación, centros

psiquiátricos, etc., sin incluir los centros residenciales necesarios para ancianos válidos, variable de la que más adelante nos ocuparemos.

Francia estima que el 10 por 100 de la población de más de sesenta y cinco años necesita, sin duda alguna, amplia ayuda domiciliar para realizar las faenas de la casa; el 5 por 100, asistencia médica a domicilio; el 10 por 100 plazas de hogares-clubs y hogares-restaurantes.

Cifras galas que, traducidas a la problemática española, tienen las siguientes significaciones cuantitativas: 330.000 ancianos a recibir ayuda domiciliar, 170.000 para asistencia médica en domicilio, 330.000 asistentes a hogares y clubs para su estamento de jubilados.

Pero la realidad es que, en España, se está muy lejos de disponer de las 130.000 camas que supone la citada tasa del 4 por 100. Este porcentaje es sólo ligeramente superior al del total general del parque hospitalario hispano, que cuenta con 160.000 camas en las instituciones sanitarias.

La función social de los asilos y residencias para ancianos, por la estructura de sus instituciones, servicios e instalaciones, así como por el régimen de vida que en los centros impera, con la imagen pública retrospectiva incluso siniestra, ha sido de lo más precaria, habiendo desempeñado papel deprimente, siendo repudiados por los ancianos quienes, en general, sólo se acogían en ellos cuando se veían materialmente obligados a causa de incapacidad física, económica y social. Obvio es que aquella función social estaba condicionada por todo cuanto concernía al antiguo asilo: estructuración, concepción arquitectónica, funcional, económica y normativa o disciplinaria.

Así se aboca a los años de la década de 1960, y en España, como en otros países de Occidente, la vejez, convertida en categoría social con entidad propia, discriminada de las personas a las que se les denomina con la rúbrica genérica de «marginados sociales», da lugar a lo que, en la referida publicación que criticamos, se designa con la feliz locución: «nueva ideología».

Fruto de esa nueva ideología son los centros de nuevo cuño, en los que se transforma todo, hasta el nombre, para ofrecer muy distinta imagen de la tradicional. En vez de asilos, se denominan residencias.

El 95 por 100 de los pensionistas de la Seguridad Social, se precisa en el libro, perciben cantidades inferiores a las 4.000 pesetas mensuales. Prácticamente, pensionista alguno del programa supera las 9.000 pesetas por mes. Pues bien, esta última cifra es la que se necesita para atender a cada residente en la «Ciudad Social de Ancianos». Cantidad superior, por cierto, al salario mínimo interprofesional garantizado para una persona en plena actividad. Correlación que induce, al Informe de FOESSA 1970, a la siguiente crítica: los costes que se manejan, tanto para el establecimiento como para el sostenimiento de la residencia aludida, se salen de órbita del contenido de la eco-

nomía de la clase española infrapudiente a que va dirigido el espíritu amparador de la institución.

Interesantes datos estadísticos estimamos que son los que se refieren al número de centros y al de asilados. En 1964, cronología ciertamente atrasada la que en este caso maneja la publicación y uno de los pocos fallos que se pueden encontrar en la misma, se contabilizan 819 centros. En 1972, en el volumen se estima en 40.000 el número de personas con sesenta y cinco años cumplidos que se hallaban en el citado régimen de internamiento, sin incluir, claro está a las instituciones hospitalarias. Aquella cifra representa el 1,2 por 100 del total de ancianos españoles; tasa ciertamente muy baja, pues obsérvese que en el VI Plan de Desarrollo francés (1971-1975) se aspira al equipamiento de 5,3 plazas por cada 100 ancianos de más de sesenta y cinco años.

Volvamos a lo expresado en el comienzo de nuestro comentario crítico; insistiendo en que este trabajo constituye único análisis sociológico de conjunto de la problemática, siempre fascinante, de la situación de los ancianos españoles, creyendo que los autores han realizado su cometido con solvencia y seriedad científica, consiguiendo obra con gran riqueza de interesantes datos, bien concebida y magníficamente expuesta.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

GROFF, Gene K., y MUTH, John F.: *Modelos de decisión*. Traducción de Aníbal Carlos Leal. Librería «El Ateneo». Buenos Aires, 1974; 225 páginas.

La presente obra es el primer volumen de una serie dirigida por los autores, y comprende una recopilación de artículos destinada a complementar los textos y el material de casos — como nos anticipan los mismos en el prefacio— con: 1) El material conceptual y teórico que amplía y enriquece los enfoques particulares de las principales áreas de problemas de la gerencia. Este material facilita la redefinición de las áreas de problemas incluyendo más variables y relaciones y permitiendo la utilización de una más amplia gama de conocimientos para resolverlos. 2) La ayuda al desarrollo de un marco conceptual para percibir y relacionar las áreas de problemas gerenciales. 3) El repaso y la preparación de referencias de los materiales pertinentes de disciplinas fundamentales como las ciencias sociales y naturales, así como las matemáticas y la estadística; y 4) Ejemplos acerca del modo en que este material básico puede aplicarse en la solución de problemas reales.

El texto se presenta dividido en diez capítulos, agrupados en dos partes.

La parte primera, «Introducción», comprende los dos primeros capítulos, que identifican el contenido y los principales problemas actuales.

El capítulo primero, «Evolución de conceptos en la gerencia de producción», debido a M. K. Starr, sintetiza los cambios operados en el transcurso del tiempo, en las ideas inspiradoras de aquélla, advirtiendo que el estudio de la misma es independiente de las tecnologías específicas dadas, cualquiera que sean éstas. La metodología se impone a los rasgos técnicos específicos de un sistema. En realidad, los métodos más sólidos suministran una abstracción tan completa de los procesos que bien podemos considerar con la misma facilidad todos los sistemas, incluidos tanto los reales como los imaginarios.

En el capítulo segundo, «Producción bajo presión», W. Skinner pone de relieve que la tecnología, la competencia y el cambio social han creado graves problemas en la fabricación. Habrá nuevos cambios tecnológicos y sociales que, en combinación con los naturales procesos competitivos, continuarán imponiendo en la fábrica una evolución acelerada. La producción masiva, según la hemos conocido, constituye un concepto envejecido. Los cambios en la gerencia de producción son esenciales. Las Empresas y los administradores que marchan a la cabeza del proceso de transformación de la gerencia de producción, conquistarán una importante ventaja con respecto a la competencia.

La parte segunda, «Decisión y análisis gerencial», se inicia con el capítulo tercero, que comprende el trabajo de E. S. Quade, «Costo-eficacia: introducción y reseña», en el que se considera que un análisis de costo-eficacia, en general, es cualquier estudio analítico diseñado para facilitar a quien decide la identificación de una elección preferida entre las alternativas posibles.

El capítulo cuarto, «Arboles de decisión para la formulación de decisiones», por J. F. Magee, expone un método gráfico que es útil en el análisis de los procesos de decisión en varias etapas y en condiciones de incertidumbre. La distinción entre los problemas de decisión de una sola etapa y de etapas múltiples debe examinarse prestando particular atención a las decisiones condicionales.

El capítulo quinto, «Decisión en condiciones de incertidumbre: exposición introductoria», debido a P. C. Fishburn, ofrece algunos elementos de comparación. La distinción entre los problemas de una y de múltiples etapas es significativa. El número de criterios alternativos de selección en condiciones de incertidumbre, nos induce a preguntar si existen condiciones en que son apropiados diferentes criterios. Otro concepto importante es el modo de determinar el valor de la información y la experimentación.

En el capítulo sexto, «Análisis del riesgo en la inversión de capital», D. B. Hertz describe un enfoque de simulación para hallar la distribución de probabilidades de la tasa de rentabilidad de una alternativa de inversión sujeta a condiciones de incertidumbre.

El capítulo séptimo, «Diseño de experimentos de simulación electrónica», por D. S. Burdick y T. H. Naylor, define a ésta como una técnica numérica para realizar experimentos con ciertos tipos de modelos matemáticos y lógicos que describen el comportamiento de un sistema (o de un elemento de éste) en una computadora digital durante períodos extensos de tiempo real.

El capítulo octavo, «La solución de problemas numéricos y estadísticos por "búsqueda directa"», debido a R. Hooke y T. A. Jeeves, define a ésta como el examen secuencial de soluciones de prueba que implican la comparación de cada una de ellas con la «mejor» obtenida hasta este momento, así como una estrategia para determinar (como función de resultados anteriores) cuál será la próxima solución de prueba.

En el capítulo noveno, «Programas heurísticos», J. Wiest subraya los métodos no numéricos en las computadoras electrónicas, y explica varias aplicaciones de las ideas heurísticas, generalmente basadas en un tipo u otro de estructura de lista para la búsqueda de alternativas, y en algún tipo de reglas de parada.

En el capítulo final, «Estructura básica de los problemas de fila», A. Bhatia y A. Garg, caracterizan los procesos de fila por la naturaleza de la fuente de entrada, la línea de espera y la instalación de servicio. Se enumeran también las características operacionales de las líneas de espera que son de interés en la decisión y algunas de las alternativas disponibles en el diseño de sistemas de fila que afectan a estos objetivos. Igualmente, se destaca que la teoría de la fila se utiliza únicamente para señalar las implicaciones de los esquemas explícitos de diseños alternativos.

En conclusión, en los diez estudios que comprende la obra reseñada, se plantean una serie de cuestiones que revisten un indudable interés para el directivo preocupado de utilizar las posibilidades que las matemáticas brindan en orden al proceso decisorio, cada día más condicionado por los desarrollos tecnológicos.

J. CARRASCO BELINCHÓN

INSTITUTO ESPAÑOL DE EMIGRACIÓN: *Emigración española asistida. Estadística del año 1974*. Madrid, M. T., 1974; 58 págs.

Como es sabido, se denomina emigración asistida a la que contempla al colectivo de españoles que, en su deseo de fijar fuera de nuestras fronteras su residencia para trabajar, lo hicieron utilizando el cauce legal existente, el Instituto Español de Emigración, entidad que les proporciona la garantía

de contrato de trabajo y, en cualquier caso, asistencia y tutela en los distintos momentos de su fase emigratoria.

En 1974, el total de emigrantes españoles a Europa se cifra en 50.695. Como en páginas de esta REVISTA estudiamos esta problemática respecto a publicación correspondiente a 1970, editada también por el IEE, observemos que el descenso 1974/1970 representa el 52 por 100, que, en el cuatrienio, entendemos que es disminución de signo realmente positivo.

Suiza ocupa, destacadamente, con 42.029, que suponen el 83 por 100, el primer lugar entre los países europeos receptores de la emigración hispana. En 1970, era la República Federal Alemana la que, con análoga ventaja, estaba en cabeza en esta recepción.

Por sexos, la estructura del emigrante español al Continente europeo, arroja los resultados siguientes: varones, 46.565; mujeres, 4.130. Cifras que representan, respectivamente, el 91,9 y el 8,1 por 100. En 1970 fueron 84,4 y 15,6 por 100. Por tanto, en el cuatrienio se produce amplia reducción, en casi la mitad, del porcentaje femenino.

Respecto del emigrante español varón, la composición porcentual, por sectores económicos, en función de la procedencia de aquél, es como sigue: artesanos y trabajadores industriales, 78 por 100; agrícolas, 17 por 100; resto, 5 por 100. La procedencia agrícola disminuye el 50 por 100 respecto del porcentaje arrojado en 1970. El índice de emigración española a Europa, por 1.000 habitantes, en 1974, es 1,4; mientras que en 1970 fue un 3,0: es decir, ha disminuido en más de la mitad.

Adivirtamos que por encima de este promedio del conjunto nacional, 1,4 por 1.000 habitantes, se encuentran, citadas por orden de magnitud, las 16 provincias siguientes: Orense, La Coruña, Albacete, Pontevedra, Salamanca, Cáceres, León, Lugo, Granada, Córdoba, Jaén, Zamora, Badajoz, Málaga, Almería y Avila.

De las personas que se repatriaron por el Instituto Español de Emigración, fundamentalmente por carecer de recursos, consta que utilizaron, para emigrar, procedimiento ajeno a contrato a través del Instituto, el 21,4 por 100; también consta que emigraron, con contrato de dicha institución, el 46,4 por 100, de los que tuvo el IEE que repatriar.

Comentemos la otra vertiente de la emigración española asistida, la de ultramar o extraeuropea. En 1974, fue de 4.586. La proporcionalidad 1974/1970 es del 58 por 100. Por tanto, casi se reduce a la mitad. Venezuela y Australia figuran en los primeros puestos de naciones de ultramar receptoras de emigrantes hispanos; es decir, conjuntamente absorben el 49,3 por 100 de emigrantes españoles a países no europeos. En 1970, las naciones receptoras en cabeza eran Venezuela y Estados Unidos.

Los porcentajes de emigrantes hispanos a ultramar, por sexos, fueron de 53,3 y 46,7 por 100, para varones y mujeres, respectivamente. Proporción sensiblemente igual a la de 1970.

Por la ocupación de procedencia: menores y mujeres sin profesión, 49,7 por 100; artesanos e industriales, 19,3 por 100; técnicos y similares, 13,5 por 100; agrícolas, 4,2 por 100.

Las diez provincias que facilitaron mayor emigración son, por orden jerárquico, las siguientes: Madrid, Santa Cruz de Tenerife, Orense, Barcelona, Pontevedra, La Coruña, Oviedo, Vizcaya, Málaga y Sevilla. Entre las diez provincias facilitaron el 86,4 por 100 de la emigración, y las restantes sólo el 13,6 por 100.

En 1974, los repatriados, por cuenta del Instituto Español de Emigración, fueron 742. La proporcionalidad 1974/1970 es del 77 por 100, ciertamente algo positiva.

Las solicitudes de empleo en el exterior pendientes, a fines de 1974, en el Instituto Español de Emigración, alcanzaban la cifra de 14.963, todavía ciertamente negativa.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

MC GREGOR, Douglas: *Mando y motivación*. Traducción de Andrés Nizá Mateo. Editorial Diana. Méjico, 1974; 231 págs.

En la introducción, Warren G. Bennis hace una semblanza de la personalidad de Mc Gregor, cuyos trabajos - algunos de ellos - se recopilan con carácter póstumo, para ofrecerlos con un carácter unitario.

A continuación, se contiene una reseña biográfica del autor y se concluye con la resolución en homenaje del mismo de la Facultad del Instituto de Tecnología de Massachusetts.

El texto se subdivide en cinco partes, que se dividen, a su vez, en catorce epígrafes.

La parte primera, «Filosofía de la gerencia», se inicia contemplando el aspecto humano de la Empresa, que se centra, en especial, en la motivación, que le lleva al estudio de las necesidades humanas.

A continuación, analiza nuevos conceptos de la dirección: la creatividad intelectual; los valores esenciales del profesional - utilización plena de su talento y preparación, categoría y prestigio y oportunidades de progreso dentro de su carrera profesional -, y la tendencia creciente del ser humano para autocontrolarse. En estos conceptos se basan las posibilidades que tiene la Di-

rección para realizar en su plenitud el potencial representado por los recursos humanos de que dispone.

Y, por último, la filosofía de la gerencia la sintetiza en los siguientes puntos, que constituyen todo un programa de acción: reconocer y satisfacer las necesidades de diverso tipo que el hombre siente en el trabajo. En la medida que se atiendan, y se efectúe de manera satisfactoria, la Dirección podrá alcanzar los objetivos que se propone.

La parte segunda, «Mando», se comienza con el análisis de las condiciones para el mando efectivo de la organización industrial. Estudió de las relaciones entre los empleados de una organización que se redacta desde el punto de vista de psicología dinámica, que, debido a su origen en la clínica, dirige la atención a toda la vida e interacción del individuo en un mundo integrado por otros individuos. La vida es, desde el ángulo de la psicología dinámica, un afán continuo por satisfacer las propias necesidades en cambio perpetuo ante los obstáculos que se presenten. La vida de trabajo no es sino una parte, aunque de grandes proporciones, de la existencia total.

A continuación se expone su concepción del mando, que la centra en dos puntos: el reconocimiento de que el jefe tiene que mandar y el admitir la posibilidad de discrepar con respecto a éste.

Y, por último, al analizar el mando, se plantea el interrogante de si «nacen» o se «hacen» los buenos directivos, entendiendo que si bien se precisan originariamente unas ciertas condiciones, éstas han de ser desarrolladas.

La parte tercera, «Relaciones entre Sindicatos y gerencia», se inicia considerando el análisis psicológico de la cooperación entre ambos, y se llega a la conclusión de que si se tiene paciencia suficiente para aceptar y reconocer la lentitud inevitable y las desigualdades del desarrollo psicológico, si cada una de las dos partes posee confianza bastante en sí misma para reconocer que también la otra es capaz y lleva buenas intenciones, y si ambas conocen de verdad no sólo los hechos, sino también los problemas emocionales que deben ventilarse, al cabo de unos cuantos años se producirá la transición a una relación cuyas potencialidades sólo se han percibido vagamente: la genuina cooperación entre el Sindicato y la gerencia.

A continuación se brinda un esbozo de tres personalidades de este campo: Kurt Lewin, Charles Kettering y Joseph Scanlon.

Y, por último, se analiza la obra de éste, cuyos esfuerzos estaban inspirados en una fundamental y profunda creencia en la dignidad del individuo, en su capacidad de crecimiento y aprendizaje, en su posibilidad de contribuir valiosamente «no sólo con sus manos, sino con su cabeza» a la prosperidad de la Empresa en que trabaja.

La parte cuarta, «Crecimiento y desarrollo de los individuos y los grupos», se inicia con el estudio de la función *staff* en las relaciones humanas: ayudar a los directivos de línea a promover y mantener relaciones humanas saludables en la organización y aumentar la satisfacción de sus propias necesidades al lograr este objetivo, lo que demanda el que tenga que conseguir que los directivos de los distintos niveles modifiquen su conducta.

Conducta que comprende los aspectos siguientes: su filosofía, sus actitudes, decisiones, métodos de analizar los problemas, el empleo o aceptación de las técnicas referentes al personal, las formas de tratar a sus jefes, compañeros y subordinados.

A continuación, se examina el desarrollo de la gerencia, destacando, en primer término, que de ordinario se presta más atención a las exigencias de los aspectos técnicos sobre las demandas de los humanos, y poniendo de relieve que si se cuidasen las condiciones que propician el desarrollo de las personas que tienen talento, capacidad y potencialidad, se podrían realizar mayores progresos de los obtenidos hasta ahora.

Por último, se contemplan los sistemas de calificación de méritos, con un doble fin: por una parte, examinan el plan corriente de calificaciones, que requieren un juicio de la gerencia sobre su valor personal, y, por otra, proponer otro procedimiento, consistente en que sea responsabilidad principal del subordinado establecer metas de rendimiento y valorar el progreso logrado en su persecución.

La parte quinta, «El gerente y las ciencias humanas», se inicia con el examen de la naturaleza humana y las ciencias humanas desde la perspectiva del gerente, y así se afirma que la visión que éste tiene de la realidad ejerce efectos profundos en cada uno de sus actos directivos. Estos, a su vez, afectan a la realización de sus objetivos personales y de los que se ha fijado la organización a la cual pertenece. Si se preocupa por la forma en que se logran estos objetivos, no puede permitirse una actitud indiferente a las consecuencias de las conclusiones de la ciencia del comportamiento.

Y, finalmente, se plantea el interrogante de ¿por qué no explotar la ciencia de la conducta? Y, para ello, sugiere cuatro puntos básicos: 1) Aceptar y asimilar la idea de que grandes áreas de la conducta humana, por lo menos, están fundamentalmente sometidas a leyes. 2) Ayudar a los gerentes y directivos a desechar los conceptos aristotélicos de causa y efecto, para adoptar la teoría de los sistemas característica de la ciencia moderna. 3) Aceptar el hecho de que la realidad de la conducta humana no es siempre tal como aparece a la observación y experiencia directa, lo mismo que ocurre en otras manifestaciones y campos de la naturaleza; y 4) Persuadir a los gerentes para que hagan frente a la complejidad de los fenómenos de la conducta huma-

na en situaciones organizadas y, en consecuencia, para que modifiquen el orden excesivamente simplificado que han impuesto al mundo, según parece entenderse.

En conclusión, en el texto reseñado se recogen varias de las aportaciones interesantes del autor, cuya característica común fue la preocupación por el hombre y la forma de satisfacer sus necesidades. En los distintos trabajos que se recopilan, se contienen múltiples puntos de reflexión para quienes desempeñan puestos de mando de distintos niveles.

J. CARRASCO BELINCHÓN

MINISTÈRE DE LA SANTÉ PUBLIQUE ET DE LA FAMILLE: *Organisation Sanitaire de la Belgique. Restauration de la santé.* Bruselas, 1975; 44 págs.

La hospitalización y las estadísticas hospitalarias, la medicina de urgencia y la dispersión de medicamentos, son las variables que estimamos se deben contemplar en esta recensión, como temas fundamentales que en el volumen se contienen.

En la hospitalización, la ley de 8 de julio de 1964, formula clasificación a tenor de lo siguiente:

Los hospitales primarios reciben al enfermo o a la víctima, en primer tiempo, dotados con servicios de diagnóstico médico y de cirugía, con posibilidad de proceder con urgencia a la administración de oxígeno, a la reanimación, a los exámenes radiológicos y de laboratorio, en conexión con servicios de guardia bien organizados.

Los hospitales especializados o con servicios de cuidados intensivos, con equipos de gran formación profesional, deben disponer, entre otros medios que sería prolijo enumerar, todos los concernientes a la reanimación, para cirugía pulmonar, cardíaca y nervioso, riñón artificial, etc.

En Bélgica, en 1.º de enero de 1973, se han censado 48.167 camas hospitalarias en el reino, lo que supone el índice de 4,96 por 1.000 habitantes. Hoy este índice es, en realidad, muy superior. El referido total de camas, por sectores, se discrimina así: público, 19.848 camas; privado, 28.319.

En 1.º de enero de 1973 se fija el número total de camas para la psiquiatría belga en 635. Del sector público son 296, mientras que 339 corresponden al sector privado. En Bélgica, el número de enfermos mentales censados es 21.990.

La asistencia sanitaria de urgencia tiene señalados, en Bélgica, los siguientes objetivos:

Efectuar, conforme a los baremos establecidos por el Rey, ley de 8 de julio de 1964, unificado sistema de llamada de urgencia con cargo al Estado, con la obligación de prestar servicio médico en el lugar indicado y dar los primeros cuidados necesarios a las personas cuyo estado de salud, a consecuencia de enfermedad o accidente, exija estas atenciones. También tienen derecho estas personas a que se les transporte, inmediatamente, por servicio de ambulancia organizado por los poderes públicos, o por sus delegados o concesionarios, así como el de ser admitidos en el hospital sin previas formalidades.

Las prestaciones farmacéuticas están reguladas en Bélgica por la ley de 25 de marzo de 1964, y A. R. núm. 78, de 20 de noviembre de 1967.

Estas disposiciones y las concordantes prescriben que los medicamentos recetados deben ser conformes a las prescripciones de la farmacopea belga más actualizada posible o, en su defecto, responder a los criterios de calidad descritos en la farmacopea internacional, en la extranjera o en monografía científica aprobada por el Ministerio de Sanidad Pública.

Conjunto legislativo belga que aporta al enfermo la garantía de que la prescripción del médico se despacha, en todos los casos, en estricto respeto a las intenciones del facultativo, así como de conformidad con los intereses del enfermo.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos: *La nulidad parcial del contrato de trabajo*. Prólogo de Manuel Alonso Olea. Ed. Tecnos. Madrid, 1975; 260 páginas.

I. Resulta extraño que nuestra doctrina científica, que ha mostrado sobradamente su especial predilección por los temas de derecho individual y, más concretamente, por aquellos relacionados directa o indirectamente con la conservación del contrato de trabajo, apenas si haya dedicado dos o tres ensayos a lo que se podría calificar como institución nodal del principio de conservación del negocio: la nulidad parcial del contrato de trabajo. Escaso interés que, por lo demás, contrasta con la evidente trascendencia práctica que la institución encierra. En efecto, como señala el profesor Alonso Olea en el prólogo a la obra que se va a recensionar, el tipo de pretensión estadísticamente más frecuente en vía jurisdiccional es aquel que pretende, por

una parte, una declaración expresa de nulidad parcial junto a una declaración implícita de validez de los restantes y, por otra, una declaración asimismo expresa de las condiciones que deban sustituir a la parte nula. Bastaría, pues, esta presentación para reconocer el mérito de Palomeque al haber abordado un tema con unas connotaciones tan amplias en la vida práctica. Pero si además de esta cara, se conjuga la cruz de un planteamiento riguroso del instituto de la nulidad parcial, que se va desbrozando paulatinamente, prescindiendo de lo accesorio y pasando de lo general a lo particular dentro de una línea de gran coherencia metodológica, forzosamente haya de elogiarse tanto el intento como el satisfactorio resultado en este caso conseguido.

II. La obra, cuyo origen se encuentra en la Memoria leída por el autor para la colación del grado de doctor, está dividida en cuatro grandes capítulos. El capítulo I está dedicado a trazar las coordenadas básicas que enmarcan la nulidad parcial del contrato de trabajo; coordenadas que han de buscarse, obligadamente, en la teoría general del negocio jurídico. Dicho en otros términos, dado que la nulidad parcial del contrato enraiza con el principio de conservación del negocio jurídico, al examen de este principio se destinan las primeras reflexiones.

En este orden de cosas, la existencia del principio de conservación del negocio se relaciona, y Palomeque se encarga de dejarlo bien claro, «con la propia esencia del negocio y de la relación negocial, con la temática general de la eficacia del negocio jurídico» que se erige, de esta forma, en presupuesto de la conservación negocial. Para Palomeque, el principio de conservación del negocio es, ante todo y en primer lugar, un específico canon o precepto interpretativo, esto es, un principio de hermeneusis interpretativa que «busca la adopción del significado que permita la producción de la eficacia del acto» y que se aplica subsidiariamente, en defecto de interpretación subjetiva procedente. En segundo lugar, la conservación negocial se manifiesta como un conjunto de mecanismos jurídicos en cuya virtud son superados los obstáculos que amenazan la viabilidad de un determinado negocio, asegurando su plena eficacia. Centrándose en esta perspectiva, el autor pasa revista a los tres aspectos en los que el principio de conservación negocial influye en la eficacia del propio negocio: convalidación de los negocios anulables, conversión de los negocios nulos y nulidad parcial del negocio jurídico, sustituyendo las cláusulas nulas. De esta forma, aparece el primer punto de conexión entre nulidad parcial y conservación negocial, entendida aquélla como una particular manifestación de este principio que tiende a detar al negocio de toda su eficacia.

Con todo, el principio de conservación no se agota en una visión interpretativa o en un conjunto de instrumentos jurídicos que defienden la eficacia del negocio. De ahí, que también se analicen las relaciones entre aquel principio con el ejercicio de las acciones tendentes a la pérdida de la eficacia del negocio, examinándose particularmente la acción resolutoria del artículo 1.124 del Código civil, de especial relieve en el ámbito de las relaciones laborales, y con la novación modificativa.

Tras de abordar la naturaleza del principio de conservación y negar que este principio responda a la «categoría de principio general de Derecho», se cierra el primer capítulo con unas obligadas precisiones en torno al encuadramiento de la conservación negocial en el contrato de trabajo. A juicio de Palomeque, el principio de conservación «se manifiesta en la propia estructura y configuración del contrato de trabajo», dado que es éste un negocio de gran vitalidad. Sin embargo, el principio es elemento «natural que le acompaña generalmente» y no cabe configurarle como elemento esencial, puesto que puede quedar excluido por la voluntad de las partes.

III. El capítulo II se inicia con unas precisiones conceptuales en torno a una serie de nociones íntimamente relacionadas con la nulidad, inexistencia, ineficacia, rescisión y resolución. Con respecto al tema de la inexistencia, considero plenamente felices dos conclusiones a las que llega el autor. La primera es la de sostener que ante el tenor legal del artículo 3.º de la LCT, la inexistencia negocial en el ámbito del contrato de trabajo «no parece que deba hacerse sino a título de excepción». En la segunda, se pone en entredicho la supuesta identidad, entre inexistencia y nulidad. Mientras en el contrato de trabajo la inexistencia no produce efecto negocial alguno, la nulidad, por vía del artículo 55 de la LCT, puede servir de base a una pretensión salarial.

Efectuadas estas precisiones conceptuales, se entra directamente ya en el tema de la nulidad y anulabilidad del contrato de trabajo; espinoso tema que es abordado con una gran claridad expositiva. Una afirmación de principio llama inmediatamente la atención. «La cuestión — señala el autor — depende del criterio adoptado por cada ordenamiento jurídico, esto es, se está ante una cuestión de política legislativa y de Derecho positivo.» Afirmación metodológica que, y ello es lo importante, viene mantenida a lo largo de la explicitación del tema, sin que Palomeque incurra en ese vicio tan frecuente de querer extraer conclusiones válidas a nuestro ordenamiento en base a modelos normativos comparados; vicio que, en definitiva, conduce a desdibujar el sentido de la norma que haya de aplicarse al caso concreto.

En el tratamiento de la nulidad y anulabilidad, se distinguen dos grandes supuestos: los casos en los que tales vicios deriven de una contravención a lo dispuesto en la ley y los casos en los que la nulidad o anulabilidad provengan de un defecto en el consentimiento, objeto y causa del contrato o de una falta de la forma debida en el mismo.

Con respecto al primero de estos supuestos, se califican como actos contra ley: a) Todo pacto que limite, aminore, perjudique o lesione los derechos conferidos por la ley a los trabajadores. b) Los pactos que desconozcan, en perjuicio del trabajador, el mandato de una ley imperativa. c) Los pactos que vulneren una disposición legal prohibitiva generalmente establecida por razones de moralidad y en base a la edad, sexo u otra condición; y d) Los negocios jurídicos de renuncia de derechos por parte del trabajador. Por lo demás, las normas legales cuya contravención puede aparejar la nulidad del pacto son leyes, reglamentos y reglamentaciones, convenios colectivos y RRI, acogiéndose en este último punto la tesis de quienes atribuyen al Reglamento de Régimen Interior naturaleza normativa.

Especial atención merecen los efectos de la nulidad en el contrato de trabajo, planteándose si, en base a lo dispuesto en el artículo 55 de la LCT, cabe sostener o no la irretroactividad de la nulidad. La conclusión que se obtiene es negativa, afirmándose que el citado artículo 55 contempla un supuesto «de retroactividad habitual (a través del mecanismo restitutorio que tiende a la desaparición de los efectos contractuales) de la nulidad, si bien sobre la especial naturaleza de la prestación del trabajador».

IV. Los capítulos III y IV constituyen, sin duda alguna, el eje central de la obra. En definitiva, en ellos se analiza con detalle el párrafo primero del artículo 10 de la LCT: precepto que regula el tema de la nulidad parcial del contrato de trabajo. En este orden de cosas, se comienza señalando que el carácter íntimo de la nulidad parcial del contrato de trabajo deriva de la incardinación de una parte o porción ineficaz dentro de un conjunto o resto válido; lo que, a su vez, significa que el tema de fondo que se plantea es el de la comunicabilidad o incomunicabilidad de la nulidad de una de las partes del contrato de trabajo en su conjunto. Siguiendo con este criterio, se analiza, en primer lugar, el tema de la configuración jurídica de la nulidad de parte, lo que supone someter a examen la propia condición de parte. A estos efectos, y después de revisar el alcance de las expresiones «pacto», «condición», «disposición» y «estipulación», se concluye señalando que «la nulidad parcial del contrato de trabajo es susceptible de manifestación únicamente en el ámbito de los pactos contra ley».

En tema de comunicación parte-todo en la nulidad, se presentan los diversos criterios adoptados por los ordenamientos jurídicos: el subjetivo, basado en la voluntad de las partes, el de la esencialidad de la parte nula respecto del todo, el del interés objetivo del propio reglamento contractual y el objetivo-legal.

En el último capítulo, cuarto de la obra, se plantea la problemática de la sustitución de las cláusulas contractuales nulas, a la luz del artículo 10 de la LCT. De forma sucesiva, son tres las cuestiones abordadas: el fundamento del mecanismo sustitutorio impuesto *ex lege*, es decir, la temática de la heterointegración contractual; el análisis de la estructura formal de la sustitución normativa, en donde se considera la parte sustituida y la norma que sustituye y, por último, los efectos de la relación de sustitución.

En el contrato de trabajo, las fuentes de integración son: la autonomía privada, la autonomía colectiva, la voluntad estatal, los usos y costumbres y la buena fe y los principios generales del Derecho acordes a la naturaleza del contrato de trabajo. Por lo demás, y por lo que se refiere a los efectos de la sustitución normativa operada, se señala que la misma no se erige en necesaria condición de validez del negocio jurídico en su totalidad, esto es, la validez o nulidad del contrato de trabajo *in toto* depende, con carácter exclusivo, del juicio o proposición de nulidad parcial.

FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ

RODRÍGUEZ-SAÑUDO, Fermín: *Interrupciones de la actividad de la Empresa y derecho al salario*. Publicaciones de la Universidad de Sevilla, 1975: 164 págs.

Esta monografía se inserta, con relieve, en la línea de trabajos, ya bastante frecuentes en la doctrina laboralista, conducentes a dotar de una cierta singularidad a las relaciones laborales que nacen y se desarrollan en el seno de las organizaciones productivas que llamamos Empresas.

No cabe duda de que las relaciones de trabajo que se desenvuelven en una Empresa adquieren especiales particularidades, precisamente por las características de ésta, si bien - como dice el autor de la introducción de su libro - «hoy no puede hablarse de una verdadera *modificación estructural* de la relación de trabajo producida por esa su integración en la Empresa hiperorganizada».

La obra que comentamos, además de la introducción, consta de cinco capítulos. El primero de ellos, titulado «Interrupciones de la prestación en la

dogmática del contrato de trabajo», está fundamentalmente dedicado a acotar el objeto de la investigación y estudio, deslindándolo de figuras próximas e afines, y situándolo sistemáticamente. Las interrupciones de la prestación que se estudian son las del trabajo o servicio a que, en principio, está obligado el trabajador, que «tienen su origen en la organización en la que el trabajador se encuentra integrado» y que son «de corta duración». Quizá esta última nota de la duración, que sirve para distinguir las *interrupciones* de las *suspensiones*, está afectada por una cierta imprecisión, inevitable a la vista de nuestro Derecho positivo relacionado con el tema.

En el capítulo II, «Los riesgos en la teoría del contrato», se examina el tratamiento que en la doctrina civilista se ha dado a la situación en que queda una parte del contrato, en lo que al cumplimiento de su obligación se refiere, si surge una imposibilidad para que la otra cumpla la suya. Se estudia la doctrina o teoría de los riesgos del contrato, señalando el distinto tratamiento que, en sus artículos 1.590 y 1.452, concede nuestro Código civil a los contratos de ejecución de obra y de compraventa. Se considera, asimismo, la mora del acreedor —*mora accipiendi*—, por su repercusión en este tema, aunque no afecta al objeto central de la investigación. Se obtiene, de todo ello, la conclusión de que «el esquema obligacional del Código civil, del que se ha inducido la teoría de los riesgos, no coincide con la estructura del contrato de trabajo, al darse en este último determinados elementos que alteran profundamente los presupuestos sobre los que aquélla se ha construido».

El capítulo III es, a mi juicio, el básico de la obra. En él se estudia la «Regulación del riesgo en la legislación laboral». El riesgo se centra, en este caso, en la determinación de cuál de las dos partes del contrato de trabajo debe soportar los perjuicios que se derivan de una imposibilidad de la prestación del trabajador, ajena a la voluntad de este último, y derivada o relacionada con la misma organización de la Empresa.

Se parte de la distinta regulación contenida en el artículo 47 de la ley de Contrato de trabajo y en el 8.º de la ley de Jornada máxima. Por medio de una exégesis muy concluyente, en la que se tienen en cuenta los antecedentes históricos de estos preceptos, así como la situación presente en la que deben aplicarse, se llega a la determinación de que el artículo 47 de la ley de Contrato de trabajo regula, además del supuesto de *mora accipiendi*, «las situaciones de interrupción del trabajo provocadas por *caso fortuito*». El artículo 8.º de la ley de Jornada máxima, por su parte, contempla las causas de interrupción que «se originan fuera de la Empresa» y sobre las que el empresario no tiene, «normalmente, la menor posibilidad de actuación»; es decir, los «*casos de fuerza mayor*».

La distinción, plenamente lograda, en cuanto a la materia regulada por estos dos preceptos, abre, sin duda, una fecunda posibilidad de regulación de los supuestos, indiscriminados, de interrupción que con bastante frecuencia se dan en nuestra realidad social.

El capítulo se cierra con el examen de otras disposiciones relacionadas con el tema; singularmente, el Decreto y la Orden ministerial sobre ordenación del salario, así como las Reglamentaciones y Convenios colectivos, respecto de los que se constata la escasa atención que prestan a estas cuestiones.

El capítulo IV se resiente de una de las características más acusadas que afectan al Derecho del trabajo, su naturaleza cambiante, adaptable a las circunstancias sociales de cada momento. Este carácter se manifiesta en la incesante modificación de las disposiciones legales que lo integran. Se trata de un fenómeno que, no por inevitable, deja de causar algunas perturbaciones a quienes lo estudiamos y practicamos.

Está dedicado el capítulo IV al estudio de la «Interrupción por huelga y cierre patronal», pero se considera derecho positivo al Decreto de 22 de mayo de 1970, sustituido y derogado por el reciente Decreto-ley de 22 de mayo de 1975. El capítulo conserva, no obstante, una muy acusada utilidad porque, de una parte, se examina el derecho comparado en la materia y, de otra, se sistematiza una tipología de situaciones de evidente validez para la nueva regulación. En cualquier caso, nos encontramos aquí ante un supuesto muy concreto de interrupción que no contradice las conclusiones generales a las que se llega en el capítulo anterior.

Son muy interesantes las consideraciones en cuanto a la permanencia o no de la obligación de pago de los salarios a los trabajadores afectados por una huelga en la que no participan. Se rehuye un poco el tema de los esquiroleros, cuya defensa en otros ordenamientos — con la intención indudable de limitar y romper las huelgas —, se denomina curiosamente protección de la libertad de trabajo (1). En un conjunto de aciertos, merece alguna crítica, en mi opinión, la introducción de un concepto como el de la «culpabilidad» del empresario en el origen de la huelga. Desde ciertas posiciones ideológicas o doctrinales se considera que «la huelga es el mejor instrumento de los trabajadores para activar la lucha de clases y conseguir posiciones beneficiosas en favor del progreso hacia una sociedad sin clases» (2). En cualquier caso, el choque de intereses que normalmente representa la huelga no parece que quede aclarado con la introducción de un elemento subjetivo como el de la

(1) Artículos 414 y 415 del Código penal francés. Véase CAMERLYNCK-LYON CAEN: *Derecho del trabajo*, traducción castellana. Madrid, 1974, págs. 481-82.

(2) E. TIERNO GALVÁN: *La huelga*. Eds. 99, S. A. Madrid, 1974, págs. 62 y 63.

culpabilidad, de apreciación muy difícil o casi imposible en una organización impersonalizada como la Empresa.

En el capítulo V y final, bajo el título de «Riesgo y contrato de trabajo», se hace una recapitulación de los anteriores, obteniendo las oportunas conclusiones y añadiendo nuevos elementos y precisiones que facilitan su comprensión y contribuyen a concretar su alcance.

Como resumen diremos que es este un libro como entendemos deben ser los dedicados al estudio de los temas laborales: aquellos en los que la teoría no pierde el rumbo en disquisiciones de laboratorio y, manteniendo su rigurosidad y precisión, se mantiene en contacto permanente con las realidades de nuestra práctica laboral. De esta forma, cuando el trabajo es de calidad, como ocurre en este caso, se aclara y se perfila la regulación positiva y se abren nuevas vías de ordenación en esta pragmática disciplina que es el Derecho del trabajo.

Un mérito adicional, nada desdeñable, en este libro es el de su claridad y fácil lectura.

JOSÉ BARRIONUEVO PEÑA

SUBT, Philippe: *Initiation au Droit des relations du travail*. Librairies Techniques. París, 1970; 130 págs.

Persigue esta monografía, como el propio autor indica en el capítulo I, ofrecer una síntesis de los componentes esenciales del *status* empresarial, así como los orígenes de aquéllos y los aspectos más característicos de las transformaciones por ellos sufridas. De ahí que partiendo de la institución básica (el contrato de trabajo) analice en los sucesivos capítulos las más características que afectan a la vida diaria del hombre en la Empresa.

El capítulo II se dedica al estudio del contrato de trabajo, después de haber indicado en el capítulo I los aspectos a considerar en un planteamiento actual de las relaciones de trabajo; comienza el estudio del negocio jurídico laboral señalando los elementos del contrato, así como las distintas fases de evolución de su concepción en la doctrina, partiendo, como parece obligado, de la Revolución de 1789 y del Código de Napoleón, lo diferencia de otros negocios jurídicos (del contrato compraventa, del arrendamiento y de la aparcería, del contrato de empresa, del mandato y del contrato de sociedad) para plantearse el tema de su naturaleza jurídica que el autor lo resuelve indicando que hoy en la realización y ejecución del contrato de trabajo el derecho contractual es, de algún modo, un derecho reforzado donde intervienen

las nociones de igualdad, libertad parcial e intervención de las nociones de comunidad y colectividad; asimismo, añade, hay que distinguir dos grupos de elementos en la conclusión del contrato: unos determinados en relación con un cuadro de referencias (calificación, salario, etc.) y otros determinados libremente por las partes.

De todo ello extrae Suet una definición, que nos parece más una descripción, sumamente extensa y con pretensiones de exhaustividad. Termina este capítulo con una rápida consideración de los temas de la forma, contenido, duración y terminación del contrato de trabajo. De su lectura se deduce que el autor no ha examinado el contrato de trabajo como negocio jurídico peculiar y característico, y a nuestro juicio no ha destacado los aspectos más importantes que este negocio jurídico plantea, por cuanto los temas han sido tratados de forma muy superficial y con escaso criterio científico.

El capítulo III está dedicado al estudio de los convenios colectivos a los que el autor, apartándose de las nociones tradicionales de la doctrina, los define como «resultado de una consulta entre agrupaciones (sindicatos) de trabajadores y empresarios con el fin de fijar un cierto número de reglas a imponer a los empleadores en sus relaciones individuales con los asalariados, cuando dicha consulta origina un acuerdo con fuerza contractual». Recoge un ligero apunte del tratamiento del tema en el Derecho comparado (concretamente en los países anglosajones, U. R. S. S. y en Francia). Analiza la evolución de los convenios colectivos en este último país, para centrarse en el examen del convenio en relación con el contrato de trabajo, destacando el valor complementario y subordinado del convenio respecto a la ley, y que el mismo constituye un estudio anterior a ella, pues cada vez es más frecuente que aquéllos sean generalizados por la ley. Estudio del contenido obligatorio y normativo del convenio como forma de relaciones sociales siempre que se admitan como presupuestos indispensables del mismo una voluntad de negociación y un diálogo paritario.

En el capítulo IV el autor examina las relaciones colectivas de trabajo, incluyendo, curiosamente, en su contenido materias tales como la elaboración y aplicación de la ley y los Reglamentos internos de las Empresas.

Tras ello, pasa al estudio de los sindicatos profesionales (evolución histórica, constitución de los trabajadores, funcionamiento y atribuciones y breve referencia a los de empresarios). Por último, y en tres apartados, se centra en la problemática de los conflictos colectivos. De ellos dice que son la consecuencia de una *ruptura de equilibrio* en las relaciones laborales; exigen una acción concertada y colectiva de un grupo de trabajadores (coalición de duración limitada) y sus causas son diversas: negativa del empresario a aumentar

los salarios, a discutir un convenio colectivo o mejorario, solidaridad con un compañero despedido, etc.

El más característico de dichos conflictos es la huelga. Define ésta como «conflicto caracterizado por una cesación voluntaria y concertada del trabajo de varias personas por motivos de orden profesional»; habla de sus diversas clases, sus causas («desencadenamiento»), efectos, extinción, faltas en materia de huelga (participar en una de carácter no profesional, ocupar los locales, no tomar las medidas de seguridad indispensables, sabotaje, violación de domicilio, piquetes, atentados a la libertad de trabajo, etc.) y *lock-out*. Por último, hace mérito a los procedimientos a seguir para la solución de un conflicto: conciliación, mediación y arbitraje, a los cuales dedica un somero estudio.

En el capítulo V se estudia a los representantes de los trabajadores.

Alude a las distintas categorías existentes (miembros del comité de Empresa; delegados del personal; delegados sindicales) y pone de manifiesto cómo todos ellos han de afrontar dos tipos de problema: los de carácter individual; los primeros son de la competencia de los comités de Empresa, los segundos de los delegados del personal. A los delegados sindicales, como representantes de las organizaciones sindicales más que de los trabajadores, los califica, en fin, de elementos de conexión entre la Empresa y el mundo exterior. Tras todo ello, examina la designación de los representantes del personal (número de los mismos; duración de su mandato; designación; elección), atribuciones y cometidos de los mismos (en materia de información, en materia de empleo, atribuciones sociales), haciendo hincapié en los supuestos de Empresas de varios establecimientos o centros de trabajo y de sociedades anónimas, campo de acción de los representantes de los trabajadores y modo de ejercer sus facultades (reuniones con el empresario, contactos con los trabajadores, créditos de horas), entorpecimiento de la función y protección a dispensar a dichos representantes, indicándose el procedimiento a seguir cuando quepa el despido de los mismos.

En el capítulo VI se toman en consideración las relaciones laborales individuales: en primer lugar, se estudia la cuestión de su ejecución, para lo que se tienen en cuenta las obligaciones del empresario, las del trabajador, las faltas por éste cometidas; el tiempo de trabajo, cuya duración se contempla a lo largo de la semana, del año y de la vida del individuo. Esto último lleva al autor a contemplar otras cuestiones a ella inherentes, a saber: el horario de trabajo, el descanso diario, semanal, el de los días festivos, la recuperación y los «puentes», de un lado (duración del trabajo semanal) y las licencias especiales, vacaciones pagadas anuales, edad a la que se puede trabajar, edad de jubilación y respecto a ella significa el autor que la jubilación a los sesenta años, en vez de a los sesenta y cinco (que es la normal hoy en

Francia), llevaría consigo en 1980 una carga suplementaria del 68 por 100 en relación con su nivel actual y añade: «Francia está ya gravada en exceso a este respecto pues por cada 100 personas activas hay:

- 135 inactivos en Francia.
- 117 inactivos en Alemania.
- 110 inactivos en Suecia.

Termina el capítulo VI con un somero análisis del absentismo laboral. Se contemplan, en este sentido, los siguientes supuestos: ausencias no autorizadas, ausencias autorizadas, enfermedad y maternidad y suspensión del contrato de trabajo.

El capítulo VII lo dedica el autor al salario. Examina, en primer lugar, el tema de su estructura significando que si se trata de un salario por hora el modo de calcular dicha remuneración será *estrictamente proporcional al tiempo de trabajo*; si se trata de un salario mensual se tratará de una remuneración fija calculada sobre el año y dividida por doce meses con objeto de que aquélla sea la misma que fuere el número de días trabajados al mes. Hace asimismo referencia Suet a los componentes del salario señalando que éste puede ser calculado sobre una base horaria o mensual sin otros elementos o con adición de *primas de producción, antigüedad, de trabajo* y gratificaciones diversas.

Se tratan igualmente en este capítulo cuestiones de diversa índole: salario bruto, salario neto y reembolso de gastos; lo que cuesta la remuneración a la Empresa, las modalidades de pago del salario y en participación en beneficios.

De todo ello deriva Suet como conclusión que la reglamentación relativa a los salarios es muy limitada, puesto que no se ocupa más que de la fijación de un mínimo de recursos y de la determinación de modalidades prácticas de pago, siendo las demás disposiciones de origen convencional (convenios colectivos) o contractual las que regulan en Derecho francés esta importantísima institución.

El último capítulo del libro (VIII) versa sobre la ruptura del contrato de trabajo, subdividiéndose en los siguientes apartados o puntos:

- a) Las categorías de los conflictos individuales.
- b) El papel del inspector de Trabajo (consejero del empresario y trabajador), vigilante de la buena aplicación en las Empresas de las normas legales, denunciador de la tardanza del empresario en el cumplimiento de sus obligaciones e instador del correspondiente proceso si la denuncia (aviso referido) no ha surtido efecto.

- c) El procedimiento judicial; convocatoria previa ante la comisión de conciliación; convocatoria para ante el juez competente; decisión; si la demanda es superior a 1.500 frs. o indeterminada, se admitirá la apelación en ambos efectos (devolutivo y suspensivo).
- d) Ruptura del contrato de trabajo (voluntad del trabajador, despido).
- e) El preaviso (duración del mismo; inejecución).
- f) Indemnizaciones por despido (legal y por convenios colectivos).
- g) Documentos que deben remitirse al trabajador cuando se rescinde el contrato.
- h) El paro.

En este último, con el que se cierra el capítulo y el libro, se mencionan y estudian brevemente las asignaciones de ayuda pública a los trabajadores sin empleo y el régimen de asignaciones especiales de paro.

Se trata, en fin, de una obra de mera iniciación, en la que se acusa una ausencia de rigor científico tanto en el tratamiento de los temas como en la metodología empleada, donde Suet ha querido abarcar los temas más elementales de las modernas relaciones industriales sin haber profundizado en ninguna de ellas.

JOSÉ MANUEL SÁNCHEZ-CERVERA SENRA