

Recensiones

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE CAJAS DE AHORROS: *Comentario sociológico: Estructura social de España, núms. 35-36, julio-diciembre 1981*, Madrid, CECA, 1981, 2 vols.

Comencemos señalando que en la densa publicación, conteniendo 1.688 páginas de válidas referencias sociológicas, de la que se ocupa la presente recensión, se hace una elaboración y recopilación en torno a la emigración laboral hispana, con destino a los países europeos, durante los últimos años. Conforme a la información facilitada por el Instituto Español de Emigración, los españoles que marcharon a Europa, entre 1960 y 1979, se aproximaron a la cifra de 1.200.000. También se expresan las formas importantes de este movimiento migratorio: migración directa, de casi el 75 por 100 de los que desde sus municipios natales fueron al extranjero europeo; migración en etapas, más de una cuarta parte de los trabajadores españoles cambió una o varias veces de residencia en España antes de emigrar al extranjero.

Los redactores de la publicación abordan el acuciante problema del paro, dedicándole medio centenar de páginas, en base, principalmente, de mi libro *El paro: sus causas y sus remedios*. El análisis que se realiza abarca el estudio comparativo de las incidencias del paro en España y en los países del Occidente europeo, con enunciación de las causas que lo motivan, y también de la articulación, asimismo, valiéndose de los correspondientes indicadores sociales, de los remedios contra el paro.

El tema de la crisis en las sociedades actuales tiene el máximo interés sociológico, por lo que no escapa al análisis del *Comentario* que nos ocupa. Vivimos en un período crítico y los dolores del parto de un período orgánico, se reflejan en la contaminación, los colapsos, la vitalidad, el tráfico y en otras muchas cosas. Las élites meritocráticas van al desarrollo científico y tecnológico; a la institucionalización del cambio, a la modernización a escala mundial, a la opulencia, al crecimiento demográfico, a la creación de megápolis, a la cultura, a la educación generalizada e incluso a posibles destrucciones masivas a ritmo rapidísimo. Vivimos una potenciación retroalimentada de la tendencia básica múltiple y una coexistencia de la máxima inquietud de la historia y del máximo bienestar social.

Las tensiones, síndrome y antesala de algo más profundo, no cabe ceñirlas a las distorsiones y las tinieblas que provoca la crisis energética, ni tampoco cabe atribuir las del todo a un sindicalismo abusivo que eleva la reivindicación por encima de la productividad, como si fuese posible consumir más, creando y ganando menos, como si el horizonte oscurecido por la pérdida de control sobre las relaciones productivas fuese un estímulo para una inversión que decae, reduciendo los puestos de trabajo y las esperanzas de solución. Obviamente, todas estas causas y otras muchas ponen al mundo en tesitura y en la necesidad de decidir, de ingeniar fórmulas con la virtud de lograr éxitos solucionadores, que aumenten la motivación para que tales arbitrios puedan convertirse, con la práctica de la voluntad política, en auténticas soluciones salvadoras, mediante la corrección de la crisis actual.

Una vez más debemos hacer constar nuestra gratitud, como profesionales, por la aparición de esta serie de publicaciones sociológicas, de carácter periódico, única en su género en España, en la que tanto se facilitan las tareas a cuantas personas se ocupan de estas materias.

Germán Prieto Escudero

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE CAJAS DE AHORRO: *Comentario sociológico: Estructura social de España, núms. 37-38, enero-junio 1982*, Madrid, CECA, 1982; 754 págs.

En el volumen que se pretende comentar en la presente recensión se recogen, procedentes de publicaciones editadas por la OCDE, atinadas aseveraciones de la moderna doctrina sociológica de las migraciones: Así, la concerniente a la importancia de la evolución de un mundo cada vez más interdependiente, que exige el análisis de las cuestiones generales que se plantean en las relaciones entre países desarrollados y subdesarrollados. En el problema de las emigraciones destaca el hecho de que las naciones receptoras de mano de obra obtienen grandes ventajas, mientras que no están, en absoluto, claras, las que puedan obtener de tal fenómeno los países de procedencia del emigrante.

Los criterios oficiales que pudiéramos considerar como fundamentales, para una auténtica reforma de la Seguridad Social española, se enuncian del siguiente modo: Reforma que se plantea no sólo por la situación de la crisis que atraviesa la institución en su régimen de financiación y económico, sino también con la finalidad de conseguir creación de puestos de trabajo que mitiguen el pavoroso problema del paro. Cuestión prioritaria en la Seguri-

dad Social es que la proporción de la población pasiva sobre la población activa se encuentra, sin duda, desfasada, hasta límites difícilmente soportables. Otro grave problema es que la racionalidad en cuanto atañe a gestión y al propio control del gasto, dejan mucho que desear.

Por otro lado, si la Seguridad Social en tantas provincias españolas es el primer empresario y si los criterios empresariales de gestión son obviamente beneficiosos, no se ve razón alguna para que éstos no se apliquen, estrictamente, en la administración de la Seguridad Social hispana.

En el número de *Comentario* que nos ocupa se estudia la interesante problemática de los indicadores sociales y de la medición del nivel de vida, especialmente con referencia a España y a los países pertenecientes a la OCDE y la CEE. Comienza por señalarse que España alcanza el magnífico puesto duodécimo en cuanto a nivel de vida, inmediatamente después de Reino Unido e Italia. De la publicación que criticamos transcribimos las cifras de renta *per capita* de las naciones pertenecientes a la CEE y de España, en el año 1980, expresada en dólares USA, a los precios corrientes: Bélgica, 8.724; Dinamarca, 9.087; Francia, 9.040; RFA, 9.428; Grecia, 4.683; Irlanda, 5.066; Italia, 7.202; Luxemburgo, 9.822; Holanda, 8.614; Reino Unido, 7.629; España, 5.840; promedio de CEE, 8.213; promedio de OCDE, 8.800. Como vemos, España, aún distante del promedio de la CEE, es, en cambio, superior en renta *per capita* a Irlanda y a Grecia.

En el volumen también se advierte que, en el tema de la inflación, poco a poco el mundo occidental va ganando la batalla en esa ardua guerra contra el aumento del índice de los precios de consumo. La inflación oscila entre el 5 por 100 y el 15 por 100, para Dinamarca, España, Grecia e Irlanda, y los expertos estiman que esta banda de fluctuación seguirá estrechándose, pues se prevé el 4,25 por 100 para la República Federal Alemana y un máximo, en el conjunto del resto de los países citados, inferior al 14 por 100.

Estas publicaciones periódicas, tan necesarias como lamentablemente escasas, proporcionan, a cuantos se acercan a estas interesantes materias, valiosos datos secundarios, con los que posteriormente poder trabajar en estudios e investigaciones de todas las clases.

Claudina Prieto Yerro

ALVAREZ DE LA ROSA, J. M.: *Invalidez permanente y Seguridad Social*, Editorial Civitas, Madrid, 1982; 375 págs.

La complejidad institucional y la maraña de disposiciones del ordenamiento de la Seguridad Social, que de continuo vienen apareciendo en el

BOE, hacen necesaria una clarificación normativa y una supuración de medidas distorsionantes, improvisadamente adoptadas. En esta línea, de acercamiento histórico, de conocimiento y racionalización del sistema normativo de una parcela de la Seguridad Social se inscribe la labor realizada por el autor de este libro, que contribuye de manera decisiva a poner orden en la ingente masa de disposiciones normativas, sentencias y comentarios doctrinales sobre la contingencia de la invalidez permanente, estableciendo los ajustes formales necesarios entre disposiciones legales y normas reglamentarias, y creando con su labor sistematizadora un ambiente de seguridad jurídica, que a la postre revierte en el conocimiento del Derecho vigente.

Sin revelar aquí los grandes aciertos en el tratamiento del tema, que entrañable y meritoriamente han sido encomiados por el prologuista M. C. Palomeque, interesa comentar que el ensayo se dirige estructuralmente hacia el paradigma de la Seguridad Social, con el propósito de analizar las tradicionales funciones constitutivas de la misma, que Guy Perrin («Racionalización y humanización, dos objetivos prioritarios para una reforma de la Seguridad Social», en *Papeles de Economía Española*, núms. 12-13, 1982, página 482) reagrupa en torno a la protección de la salud, el mantenimiento del nivel de vida y la garantía de medios de subsistencia, todas ellas referidas a la contingencia de la invalidez permanente.

La disección metodológica realizada en la obra se concreta, primero, en el estudio de la protección histórica de la invalidez permanente, dividido en dos períodos (1883 a 1936 y 1938 a 1963), y que se aborda en los dos primeros capítulos; y segundo, en la exégesis particularizada de las normas vigentes de Seguridad Social sobre invalidez permanente, en un discurso integrado con una abundante jurisprudencia, a la luz de los nuevos mandatos constitucionales.

Al pergeñar el análisis, el autor sienta las coordinadas críticas de su labor. Y así, en el examen histórico de las normas de cobertura busca un fin reflejo: evaluar y sopesar el aporte influyente, o el bagaje histórico y conceptual heredado por las actuales concepciones. En esta línea descriptiva de la gestación y desarrollo de la protección de la invalidez permanente nos suministra abundantes datos de la sucesión normativa (desde la Ley Dato de 1900 a la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963), de los movimientos políticos, sociales y doctrinales en materia de Seguridad Social.

De lo ya recapitulado por el autor al final de cada indagación histórico-periódica, se deriva que la evolución del aseguramiento de los diversos riesgos en España ha sido muy lenta y cronológicamente dispar con otros países, justificada en parte, por «la no inmediata reivindicación obrera de

leyes sobre aseguramiento social». Las primeras referencias al aseguramiento aparecen en las informaciones escrita y oral de la Comisión de Reformas Sociales. La necesidad de proteger riesgos específicos indujo a los obreros a crear lo que se denominaron las Cajas de Socorros Mutuos y Cajas de Pensiones en el seno de las empresas, fruto de la solidaridad profesional. Con la denominada «cuestión social», y ante la irrupción de la clase social proletaria en el nuevo sistema de producción capitalista, los Estados burgueses crean nuevos medios de prevención de riesgos y protección de las necesidades. La Ley de Accidentes de Trabajo de 1900 es la primera en ocuparse del aseguramiento de la invalidez permanente, bien que, referido a la incapacidad. La ley supone un gran avance respecto a la eficacia de las normas de Derecho Civil en los accidentes de trabajo. Como aspectos más destacables de ella se pueden citar: la introducción de la responsabilidad objetiva del empresario en razón al riesgo profesional, y la fijación por primera vez de los grados de incapacidad. Hubo otros ensayos en esta época que fracasaron en su intento de proteger a la invalidez: el principio de la libertad subsidiada, y la Ley del Retiro Obrero, «basada en el acercamiento voluntario al sistema de previsión». Durante esta época empiezan a delinearse los dos rasgos esenciales en la evolución de la previsión social: la directa intervención del Estado en el aseguramiento y la implantación del seguro obligatorio; aunque, al final de la misma, en 1936, la única protección efectiva que podía recibir el inválido era por accidente de trabajo, dado que el aseguramiento por invalidez genérica no había llegado a cristalizarse.

En el período 1938-1963 (desde la guerra civil hasta el sistema de Seguridad Social), según el autor, la consolidación de la Seguridad Social es un hecho, pero problemático, por la insuficiente implantación del sistema. Se sigue operando sobre modelos tradicionales sin superar el esquema del seguro privado, ni la idea de riesgo por la de carga social. Se consolida el mutualismo laboral como sistema de cobertura de base profesional absoluta, produciéndose una dispersión de los entes aseguradores: INP, Mutualismo y Aseguradores de Accidentes de Trabajo. Tampoco se consigue un concepto unitario de invalidez protegida; al contrario, la existencia de un doble concepto, regulado uno en la legislación de accidentes de trabajo en la que es determinante el nexo lesión-trabajo, y otro, en el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), que establece una cobertura de la invalidez derivada de enfermedad común o accidente no laboral, impiden elaborar un concepto unitario depurado. Esto repercute en la intensidad de la cobertura que es distinta, con clara ventaja para los riesgos profesionales.

El segundo gran núcleo del libro, sin desdeñar en absoluto el interés de lo precedido, parece suscitar una mayor atracción, no sólo por la actualidad

del tema, sino por la inconfesada impotencia de la doctrina para abarcar un asunto de tamaña complejidad.

El régimen hoy vigente de Seguridad Social procede en esencia de la Ley de Bases de Seguridad Social 1963. Como señala el autor, su aportación más importante siguiendo el plan Beverige, es la consideración conjunta de las causas de invalidez, protegiendo el riesgo sin discriminar por el origen, e integrando en un mismo ámbito de cobertura todas las causas invalidantes. Una de las construcciones jurídicas más lúcidas aportadas a la dogmática jurídica por Alvarez de la Rosa es la del concepto de invalidez permanente, partiendo de la teoría del concepto jurídico indeterminado en una conjunción sistemática con la noción legal del artículo 132.3 LGSS y la jurisprudencia, salvando las indeterminaciones normativas, las soluciones alternativas y dificultades en el proceso de aplicación. Una vez sentadas las premisas dentro del campo de la teoría general de la interpretación jurídica y en relación con las técnicas de control de la actividad administrativa, fija todo su interés en la incidencia de las alteraciones de la salud sufridas sobre la disminución de la capacidad laboral. Y para ello explicita cada uno de los elementos configuradores de la noción legal: 1) «alteraciones graves de la salud o reducciones anatómicas» presentándolas esencialmente como valores de la experiencia médica y ajenas a la técnica médica; 2) «la determinación objetiva del diagnóstico», en que el autor rehúye fijar un cuadro o lista de las enfermedades no psiquiátricas. En este punto consideramos que hubiera sido altamente positivo y enriquecedor, aún conscientes de que hubiera adquirido un volumen desproporcionado para el objeto que se propone, fijar el diagnóstico de otra serie de enfermedades tan conocidas y frecuentes como aquéllas, procurándonos así una mayor información y seguridad jurídicas, una simplificación en la búsqueda y racionalización de los principios y en definitiva una economía de tiempo; 3) «la permanencia», insistiéndose en que este factor debe ser referido no sólo a la situación patológica, sino al estado invalidante, a la capacidad de trabajo, criterio coincidente con el del colectivo E. Fuentes Quintana, J. Barea Tejero, A. García de Blas y B. Gonzalo González («Estrategia para un tratamiento de los problemas de la Seguridad Social», en *Papeles de Economía Española*, *op. cit.*, pág. 46), quienes sostienen que la pervivencia del criterio de la permanencia, además de ser obsoleto y estar en decadencia en los sistemas europeos comparados, desencadena determinados efectos negativos; 4) «disminución de la capacidad laboral», revela aquí el autor, que el criterio denominado «profesional» adoptado por la LGSS es insuficiente porque no presupone «la constatación del estado invalidante de varios factores como la edad, aptitudes profesionales y condiciones de mercado de trabajo».

De la actividad interpretativa del concepto legal se pasa a estudiar los grados de invalidez permanente, y como aspectos más criticables de los criterios de evaluación señala: la tendencia a concretarse la invalidez en los grados más bajos; el endurecimiento en el otorgamiento de pensiones; el artificioso y distorsionante papel de la incapacidad permanente total calificada, que adquiriría su sentido con la supresión del límite de edad; la escasa protección de los inválidos de grado superior, y la necesidad de poner en relación las secuelas invalidantes con la capacidad laboral entendida como capacidad de ganancia, apreciando las circunstancias del afectado.

Continuando con este dilatado y extenso estudio de la estructura actual de la contingencia de invalidez permanente pasa revista el autor a temas cruciales, como la revisión de la invalidez, la delimitación de los sujetos beneficiarios, la declaración de invalidez, las prestaciones económicas y recuperadoras, y el control jurisdiccional. Es preciso hacer una importante salvedad en cuanto a la declaración de invalidez, dado que incursiones normativas recientes han relegado a las Comisiones Técnicas Calificadoras al mero interés histórico, evidenciando una vez más el carácter inestable de este sector del ordenamiento (véase F. Durán López, F. Rodríguez-Sañudo y A. Martín Valverde: «Evolución del Derecho de la Seguridad Social», en *Papeles de Economía Española*, *op. cit.*, págs. 183-185). El Real Decreto-Ley 37/1978, de 16 de noviembre, sobre Gestión Institucional de la Seguridad Social, la Salud y el Empleo, que declaró extinguido el servicio común de Seguridad Social denominado Comisiones Técnicas Calificadoras, previó, sin embargo, en su disposición transitoria 1.ª, que las mismas continuasen subsistiendo y ejerciendo sus funciones hasta tanto fueran sustituidas por la correspondiente Entidad Gestora, Servicio u Organismo que resultase competente de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto-Ley. Los organismos extinguidos desaparecen definitivamente del espectro normativo con el Real Decreto de 24 de septiembre de 1982, número 2609 (*BOE*, 19-X-1982; «Evaluación y declaración de las situaciones de invalidez»). En la exposición de motivos se indica que a la vista de las competencias de los INS, INSALUD e INSERSO «se hace precisa en aras de una mayor eficacia y simplificación la asunción por dichos Institutos teniendo en cuenta las competencias atribuidas a cada uno de ellos de las funciones que transitoriamente han venido ejerciendo desde el citado Real Decreto-Ley las Comisiones Técnicas Calificadoras. Con ello, por otra parte, se viene a dar cumplimiento al programa de mejora y racionalización de la Seguridad Social que entre sus medidas contempla la revisión de la actual normativa en relación con el órgano competente para calificar la invalidez con la finalidad de obtener una mayor rigidez procedimental sin merma de las garantías de

los beneficiarios». Y en desarrollo del indicado Real Decreto se han dictado, en la Orden de 23 de noviembre de 1982 (BOE, 25-XI-1982), las normas de aplicación que determinan el procedimiento a seguir para la actuación de las citadas Entidades Gestoras en el ejercicio de las competencias por ellas asumidas.

Finalmente, y desde el modelo de Seguridad Social trazado por el artículo 41 de la Constitución (véase en esta misma línea de investigación el último trabajo del autor, J. M. Alvarez de la Rosa: «El artículo 41 de la Constitución: garantía institucional y compromisos internacionales», en *Revista de Seguridad Social*, núm. 15, julio-septiembre 1982, págs. 77-86) se examina con atención la especial tutela dispensada por la Constitución española en el artículo 49 a los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales. Esta protección de mayor intensidad es debida a los diferenciados problemas que plantea este colectivo necesitado de soluciones específicas; protección que, en el modelo constitucional se extiende no sólo a la cobertura pensionística, sino también a la recuperación y rehabilitación, y que en el plano legislativo ha recibido ya una concreción en la Ley de Integración Social de los Minusválidos, de 18 de mayo de 1980, como manifestación de la plural dimensión de la cobertura de la invalidez permanente.

Invalidez permanente y Seguridad Social es la condensación de un esfuerzo científico renovador y crítico, en la que se evidencian, ya desde su desarrollo histórico, algunas de las disfuncionalidades institucionales del sistema de la Seguridad Social, y determinados defectos en la ordenación legal de la invalidez permanente, de los que, a mi juicio, el más incisivo es la calificación de la invalidez permanente en base exclusivamente a las circunstancias psíquico-físicas del inválido sin considerar otros factores consustanciales de la capacidad de ganancia: situación personal, mercado de trabajo, capacidad residual, etc.

Con una claridad metodológica y sistemática envidiables, y sin dejarse engullir por el complejo entramado de las instituciones de la Seguridad Social, Alvarez de la Rosa ha superado muy favorablemente el difícil reto que esta temática plantea a la dogmática jurídica. Sin estar todavía concluso el tema, este libro aparece como una guía de indudable utilidad para los teóricos y prácticos que deban enfrentarse con la realidad.

José Luis Goñi Sein

DURÁN LÓPEZ, F.: *El trabajo temporal (La duración del contrato de trabajo)*, IES, Cuadernos laborales, serie legislación, Madrid, 1980.

1. *El trabajo temporal* es un estudio analítico importante en el tratamiento doctrinal y legislativo de la duración del contrato de trabajo, y muy sugestivo a la hora de abordar el complejo entramado de reformas legislativas y nuevas orientaciones científicas que se han venido sucediendo en Europa occidental casi desde comienzos de los años setenta. Merece ser destacada, como una de las características fundamentales del libro de Durán, su persistente actualidad (1); después de transcurridos más de dos años desde su publicación, y a pesar de las cambiantes directrices que rigen la parcela jurídica que genéricamente se da a conocer como «derecho de la emergencia» (2), las afirmaciones y conclusiones de Durán son un punto de partida

(1) Si repasamos brevemente los trabajos más recientes llevados a cabo en nuestro país sobre el tema (OJEDA AVILÉS, «El final de un principio: la estabilidad en el empleo», en *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Ed. Tecnos, 1980, págs. 467 y sigs.; MONTOYA MELGAR, «La estabilidad en el empleo: la regla y sus excepciones», en *REDT*, núm. 10, Cívitas, 1982, págs. 161 y siguientes; LÓPEZ LÓPEZ, «Notas sobre los contratos de trabajo de duración determinada y la delimitación del término», en *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso y Calvo*, Publicaciones de la Universidad Complutense, 1980, págs. 359 y sigs.; MARTÍNEZ EMPERADOR, «La contratación temporal como medida de fomento del empleo en el Estatuto de los Trabajadores», en *IES*, Documentación socio-laboral, serie Empleo, 1982, núm. 1; DIÉGUEZ CUERVO, «Estabilidad en el empleo y contratos temporales», en *REDT*, núm. 2, Cívitas, 1980, páginas 185 y sigs.), podremos comprobar la originalidad del texto que debatimos. De forma mayoritaria, nuestra doctrina permanece anclada en una incondicional defensa del principio de estabilidad en el empleo, tal y como fue elaborado en las experiencias comparadas durante la década de los sesenta, olvidando, por tanto, el posible juego de las diversas modalidades de contratación temporal en las actuales relaciones laborales. Frente a esta situación, el libro de Durán contribuye a clarificar lo que en numerosas ocasiones se reduce a un debate teórico con frecuentes excesos dialécticos, y cuya concreción más significativa se encuentra en la pretensión de justificar posiciones tradicionales al amparo de las profundas críticas a que puede someterse el acercamiento español (aunque por vía de excepción mediante los decretos de fomento del empleo) a los pronunciamientos legislativos europeos al flexibilizar el recurso a la contratación temporal. Junto a ello, puede apreciarse, también, que las aportaciones de Durán se adelantan en el tiempo, coincidiendo con la orientación de estudios muy recientes llevados a cabo en nuestro país y dirigidos a un análisis realista de las actuales interrelaciones Derecho del Trabajo-mercado de trabajo, y la influencia creciente de la política económica y de empleo en el Derecho del Trabajo (véase RODRÍGUEZ PIÑERO, *Derecho del Trabajo y crisis económica*, ponencia al III Coloquio sobre Relaciones Laborales de Jaca, 1982, próxima publicación).

(2) Calificación con la que genéricamente se da a conocer toda una serie de res-

obligado para enjuiciar correctamente la funcionalidad e instrumentalización del trabajo temporal en una economía de crisis, y para situarnos, como es habitual en el autor, ante las corrientes doctrinales extranjeras más avanzadas y dinámicas, desde cuya perspectiva se pone de manifiesto cuando menos la inadecuación temporal que caracteriza la opción normativa española de los años 1976 y 1980. Se pretende, en definitiva, mediante una exposición rigurosa y coherente, cuestionar las bases sobre las que se asienta la preferencia legal en favor de la duración indefinida del contrato de trabajo en los momentos actuales y subrayar las razones jurídicas, sociales y económicas que aconsejan un tratamiento legislativo diferente de la misma.

2. Durán va a centrar su atención, en un primer momento, en la subdivisión contractual a que da origen la configuración del contrato de trabajo desde el exclusivo punto de vista de su duración: contratos de duración indefinida y contratos de duración determinada, o más genéricamente temporales. Y de los que sólo será objeto de estudio una parcela concreta: el análisis de las relaciones que históricamente y en la actualidad han venido manteniendo entre sí, según el tratamiento que sucesivamente les han atribuido los distintos ordenamientos del occidente europeo; con especial referencia a las razones económicas, sociales y jurídico-políticas que actuaron, y deben seguir actuando, como condicionantes reales de las sucesivas tendencias de los ordenamientos a proteger la primacía o exclusividad del carácter indefinido o temporal de la relación laboral. Sólo a partir de este momento, y tomando como premisas las conclusiones de su análisis histórico, entra Durán en la problemática actual que presenta el tema de la duración del contrato de trabajo, concretando las opciones doctrinales y le-

puestas jurídicas a la crisis, sin demasiado concierto aún, y que vienen a cubrir la ausencia de soluciones económicas indiscutibles (situación que gráficamente describe J. J. DUPEYROUX, «Le Droit du Travail, la crise, les contrats de travail á durée déterminée», en *Droit Social*, núms. 9 y 10, 1980, págs. 3-7). Sin embargo, el convencimiento unánime de que nos encontramos ante una crisis estructural, ha provocado un proceso de «estabilización» del llamado «derecho o legislación de la emergencia», y la consolidación de lo que se perfilan como sus líneas maestras. De entre ellas, destaca la progresiva «legalización» de nuevas formas de contratación referidas, en general, a formas de trabajo no estable. Directrices que vienen confirmadas también en nuestro país por algunos estudios recientes (véase RODRÍGUEZ PIÑERO, *op. cit.*; LÓPEZ GANDÍA, «El régimen jurídico del empleo y los programas de fomento del empleo en España», en *RT*, núms. 59 y 60, 1980; DURÁN LÓPEZ, «Sindicatos y crisis económica», en *REDT*, núm. 8, Cívitas, 1981, entre otros), y que dan un especial interés a la consideración global que se desprende de la contratación temporal en el libro de Durán.

gislativas del contexto europeo, para contrastarlas seguidamente con nuestras más recientes aportaciones.

3. Vale la pena detenerse y exponer brevemente las conclusiones de la labor de recopilación y síntesis que hace Durán, en los epígrafes siguientes del libro (2, 3 y 4), agrupando en tres grandes fases históricas la evolución normativa de las relaciones existentes entre estas dos modalidades contractuales (contratos de duración indefinida y de duración determinada). La primera de ellas, que sitúa el autor junto al surgimiento del contrato de trabajo a raíz de la instauración de la sociedad capitalista, viene caracterizada en sus comienzos por una preferencia absoluta y generalizada de los ordenamientos por la temporalidad del vínculo contractual laboral (3). Y las razones las encuentra Durán en los postulados que confirman la implantación del sistema capitalista de producción (4) y en el imperativo ideológico de marcar la discontinuidad entre el nuevo modelo de sociedad, producto de la revolución burguesa, y situaciones precedentes: el contrato de duración indefinida se asemeja demasiado al celebrado por toda la vida y éste, a su vez, a la relación de servidumbre de la sociedad feudal. Por consiguiente, sólo cuando se perfilan ambas categorías contractuales y se instrumenta el derecho de resolución unilateral, desaparece la desconfianza hacia la legitimidad del contrato de duración indefinida (5); si bien, los ordenamientos siguen recogiendo la preferencia por el contrato de duración determinada, puesto que no consumada aún la transición a la sociedad capitalista, sigue teniendo vigencia la motivación ideológica de diferenciación, a la que se une una mejor adecuación de esta modalidad contractual para garantizar a las partes contratantes una cierta estabilidad: en la utilización de mano de obra al

(3) Como exponente de la tendencia cita el autor el Código de Napoleón (art. 1780) y el Código Civil italiano de 1865 (art. 1628), cuyas formulaciones contienen la regla de que nadie puede obligarse al servicio de otro más que para un tiempo o para una determinada empresa. Y de los que podía deducirse incluso la prohibición del contrato por tiempo indefinido (págs. 9-10).

(4) (Instrumentalización específica del contrato de trabajo en la sociedad capitalista, implantación de un juego autónomo de la economía separada del mundo del Derecho, supresión de los obstáculos feudales que impedían el desarrollo y acumulación capitalista...), y a los que se refiere Durán en las páginas 7-10.

(5) Se procede así a una interpretación distinta de los preceptos contenidos en los textos legislativos italiano y francés, a la luz del derecho de resolución unilateral, que permite mantener la finalidad originaria de la norma y la posibilidad de concertación por tiempo indefinido. Situación ésta que se recoge posteriormente en el artículo 1583 de nuestro Código Civil, y que admite el arrendamiento de servicios por tiempo cierto o indeterminado, si bien con la indicación expresa de que «el arrendamiento hecho por toda la vida es nulo».

empresario y en la ocupación al trabajador, aspiraciones para las que el contrato de duración indefinida resulta insatisfactorio al regir el principio de libertad en cuanto a la resolubilidad del vínculo contractual.

En la segunda de estas etapas se produce una evolución en sentido contrario, se invierte la tendencia y se generaliza la preferencia por el contrato de duración indefinida. El punto de partida de este proceso va a ser, como señala Durán, la progresiva toma de conciencia de las distintas posiciones e intereses contrapuestos de las partes en el contrato de trabajo. Se procede así a limitar la libertad de receso para el empresario en el contrato de duración indefinida, pretendiendo asegurar la continuidad de la relación laboral, salvo decisión contraria del trabajador (6). A partir de este momento, el contrato por tiempo indeterminado garantiza al trabajador, al igual que venía haciéndolo el de duración determinada, la estabilidad en el empleo, aunque con la ventaja adicional de no limitarla a un período prefijado de tiempo más o menos amplio. A ello se une el hecho de que la legislación protectora del trabajador comienza a desarrollarse en torno al contrato de duración indefinida, dejando desprotegida la situación del trabajador en el contrato de duración determinada. La inversión de la tendencia apuntada tiene sus últimos fundamentos en las mayores ventajas que la relación laboral continuada conlleva para el trabajador: antigüedad, ascensos, etc., y que vienen directamente condicionadas por el desarrollo de la legislación protectora en torno al mismo. Sin embargo, cuando posteriormente se evoluciona a un tratamiento positivo igualitario de ambos contratos, extendiendo las garantías y derechos del trabajador al contrato temporal, no se produce una asimilación en la consideración jurídica de estos contratos: el de duración indefinida aparece indiscutiblemente más favorable, y como tal se protege, desde el punto de vista de la estabilidad. Esta nueva etapa, al contrario de lo que veíamos en la situación precedente, no tiene una traducción normativa concreta, los ordenamientos no consagran explícitamente la preferencia por el contrato de duración indefinida, como lo hicieron anteriormente por el de duración determinada, sino que a partir de los años cincuenta es la jurisprudencia la encargada de hacer de la duración indeterminada la regla general en materia de contratación laboral, y de los supuestos contractuales por tiempo determinado las excepciones a la misma, atendiendo siem-

(6) Deja de tener vigencia el principio de igualdad en cuanto a la resolución del vínculo contractual. Puesto que en la relación laboral el empresario sólo implica su patrimonio, y el trabajador su propia persona, se justifica limitar la libertad de resolución del primero que viene determinada por el principio de libertad económica y de empresa, y no por el principio de libertad personal como ocurre en el caso del trabajador (pág. 13).

pre a la existencia de un interés de las partes, justificable objetivamente, por el contrato temporal (7).

La última etapa de esta evolución, que Durán sitúa en los momentos actuales, y cuya aparición y desarrollo vienen condicionados por el nacimiento y evolución de la crisis económica que aún padecemos, es quizá la más llamativa al caracterizarse, de un lado, por una nueva inversión de las tendencias, o al menos por la progresiva desaparición de la preferencia por el contrato de duración indefinida y el resurgimiento del interés por las figuras contractuales de carácter temporal, y, de otro, por la rígida oposición de gran parte de la doctrina, y especialmente de nuestro país, a renunciar a lo que se ha calificado como una de las conquistas históricas más importantes de la clase trabajadora: la afirmación incuestionable del principio de estabilidad en el empleo. Y es, a mi juicio, en este momento del análisis donde radica la aportación fundamental del autor, sometiendo a una profunda crítica el proceso de «mitificación» del principio de estabilidad en el empleo, consagrado por la doctrina mayoritaria como uno de los pilares básicos e inamovibles del moderno Derecho del Trabajo. En los mismos términos de Durán, dicha operación tiene un inconveniente insalvable: se trató de una operación ahistórica, que ignoraba situaciones futuras y las circunstancias que condicionaron efectivamente la preferencia por la duración indefinida del contrato de trabajo. En efecto, sólo una situación favorable del mercado de trabajo, como la desarrollada en los países occidentales a partir de los años cincuenta y directamente condicionada por un sistema capitalista en expansión, pudo provocar una progresiva preferencia, que llegó a generalizarse, por el carácter indefinido de la relación laboral; carácter, por consiguiente, sólo sostenible en la medida en que dicha situación perdurara. Surgida y consolidada la crisis, y concretadas las nuevas exigencias de la realidad económica que ésta conlleva, provocando una fase de retroceso del sistema capitalista en su conjunto, la contestación al principio de estabilidad no tarda en surgir y, además, desde sectores muy diferenciados: empresas «deseconomizadas» que demandan una liberalización de las cargas sociales que soportan y una mayor libertad de actuación concretada fundamentalmente en una flexibilización en la utilización de mano de obra, y, al

(7) Las sucesivas formulaciones de nuestros textos legislativos (Código de Trabajo de 1926, artículo 11; Ley de Contrato de Trabajo de 1931 y 1944, artículos 21 y 27), reproducen la posibilidad de concertar indistintamente una duración indefinida o limitada del contrato de trabajo, hasta la LRL de 1976 (artículos 14 y 15, y posteriormente el Estatuto de los Trabajadores, artículos 15 y 16), que consagró una preferencia expresa en favor del contrato de duración indefinida y enumeró taxativamente las excepciones al mismo (págs. 16 y 17).

mismo tiempo, por parte de las organizaciones sindicales y corrientes doctrinales más avanzadas que comienzan a reconsiderar cuál sea el protagonismo que las primeras han de asumir en la gestión de la crisis, y específicamente en dos de sus concreciones más significativas: movilidad y reconversiones. No obstante, al margen de esta alternativa de táctica sindical, muy variadas son las razones que aconsejan un replanteamiento de la interpretación que tradicionalmente se ha venido haciendo del principio de estabilidad, y entre aquéllas cobran especial relevancia las de tipo social. El progresivo aumento de los ya elevados niveles de desempleo en los países del mundo capitalista, especialmente afectados por la crisis, en una sociedad como la actual, caracterizada por ser casi con exclusividad una sociedad de asalariados, aporta una de las críticas más efectivas y fundadas respecto a la vigencia del principio de estabilidad entendido en el sentido de «propiedad» del puesto de trabajo, lo que en las circunstancias actuales se traduce en la dialéctica surgida entre trabajadores empleados y desempleados, y en la salvaguardia, por parte de las organizaciones sindicales y el ordenamiento laboral, sin otras consideraciones, de la situación de privilegio de aquellos trabajadores que poseen un empleo estable (8).

La traducción normativa de este cambio de orientación sigue, a nivel de Derecho Comparado para el autor, dos direcciones, en algunos países acumuladas: la admisión de la actuación de las empresas de trabajo temporal y la flexibilización del recurso a la contratación temporal. Ambos mecanismos son exponentes del complicado entramado de orientaciones que la crisis económica ha originado (para solventar, o al menos paliar algunas de sus consecuencias más negativas), y que tienden a la generación o incluso mero sostenimiento de los niveles de empleo, contribuyendo a la redistribución de lo que actualmente se considera un bien escaso (el trabajo), y a posibilitar una mayor flexibilización de la contratación de la fuerza de trabajo, demanda insistente del sector empresarial desde la aparición de la crisis.

4. Las empresas de trabajo temporal aparecen como un instrumento idóneo para atender esas demandas de flexibilización, si bien plantean numerosos inconvenientes en base a la relación triangular a que dan origen: empresa de trabajo temporal, empresa cliente y trabajador temporal, y la exigencia de garantizar adecuadamente la situación jurídica de éste. El tema adquiere mayor complejidad, como señala el autor, siendo precisa una clara

(8) Lógicamente esto no es más que un esbozo de algunas de las cuestiones que impulsan el profundo proceso de transformación a que viene sometido el Derecho del Trabajo en los últimos tiempos (y del que se concretan ya sus perfiles: véase, como panorámica general del mismo en nuestro país, RODRÍGUEZ PIÑERO, *Derecho del Trabajo y crisis económica*, cit.).

diferenciación de la actuación de las empresas de trabajo temporal de las actividades mediadoras propias de las agencias de colocación (al venir prohibidas las de carácter privado en la mayoría de los ordenamientos, que reproducen la normativa internacional establecida en el Convenio número 96 de la OIT), y, al mismo tiempo, de las actividades de interposición ilícitas.

A ello añade Durán lo reciente de su regulación, fundamentalmente en la década de los setenta, aunque su actuación y expansión se remonta al período precedente de fuerte desarrollo económico, precisamente como alternativa a una situación de penuria de mano de obra, y la subsistente polémica en torno a las mismas, que origina un tratamiento legislativo comparado muy diferenciado (9). Y que se concreta en tres situaciones específicas: un primer grupo de países integrado por Suecia, Italia y España, en los que la actuación de las empresas de trabajo temporal se proscribe explícita o implícitamente, al venir genéricamente prohibidas las actividades de interposición; un segundo grupo, en los que su actuación si bien no se regula específicamente tampoco se prohíbe, quedando sometida a la legislación general en materia de empleo, es el caso de Estados Unidos y Gran Bretaña; y, por último, los países que recientemente han procedido al establecimiento de un estatuto específico de las empresas de trabajo temporal (Francia, Holanda, Bélgica, Dinamarca, Noruega y República Federal Alemana).

Sin embargo, la discusión sobre la conveniencia de posibilitar la actuación de estas empresas por parte de los ordenamientos aún no se ha cerrado y, posiblemente, como apunta Durán, sea conveniente revisar la negativa de países como España a su establecimiento, siguiendo las orientaciones de los ordenamientos que han procedido recientemente a su regulación. Entre las razones que aporta el autor hay que destacar la adecuación de estas empresas de trabajo temporal a las pretensiones económicas de una organización del trabajo más flexible, y su actuación, en las circunstancias de desempleo actuales, como sustitutivo de un régimen de empleo estable para un elevado número de trabajadores. Pero, frente a estas razones de carácter general, conviene señalar el recurso a formas alternativas de la actividad que desarrollan estas empresas en los países en que vienen prohibidas; así, en Italia, se hace preocupante el elevado desarrollo de las distintas formas de trabajo precario, a domicilio, y en definitiva «áreas de mercado negro» y, en Suecia y España, la frecuente utilización como alternativa del trabajo temporal de contratas y subcontratas.

(9) Que podría llegar a unificarse, y afectarnos directamente, si se da como se pretende un pronunciamiento sobre el tema de la OIT y una reglamentación en el seno de la CEE (pág. 27).

Seguidamente pasa Durán a analizar el contenido de los pronunciamientos legislativos de 1972 y 1976 en aquellos países más afines a nosotros: Francia, Bélgica y Alemania, agrupando el contenido normativo en tres apartados distintos: relaciones entre empresas de trabajo temporal y administración, entre trabajador temporal y empresa de trabajo temporal y, por último, relaciones entre trabajador temporal y empresa cliente. En definitiva, tal como lo resume el autor, «el acento se pone en la relación del trabajador con la empresa de trabajo temporal, y la regulación se dirige tanto a regular la protección del trabajador como a controlar la profesión de empresario de trabajo temporal» (págs. 30-40).

5. El siguiente epígrafe del libro lo dedica Durán al análisis específico de la contratación temporal según se configura actualmente en las legislaciones de los distintos países de Europa occidental, tomando siempre como punto de referencia la funcionalidad del contrato de duración determinada en la nueva política económica y de empleo derivada de la crisis. El primer tema que aborda el autor se concreta en una breve, pero clarificadora reflexión sobre la posible coexistencia de estos dos mecanismos flexibilizadores del mercado de trabajo: empresas de trabajo temporal y regulación permisiva de la contratación temporal. Aunque en ambos supuestos coincide la finalidad, no han de ser necesariamente vías alternativas. Trae así a colación la doble regulación en este sentido de Francia y Bélgica, y la especificidad de la reglamentación alemana, en donde la relación del trabajador con la empresa de trabajo temporal se configura por tiempo indefinido.

En los distintos apartados de este epígrafe (núm. 6), como ya indicábamos, realiza el autor un estudio de las distintas posiciones adoptadas por los países europeos en materia de duración del contrato de trabajo. La primera de ellas a analizar es la ley italiana de 1962, como modelo de preferencia por la duración indefinida y la consiguiente acentuación del carácter excepcional de los contratos de duración determinada, lo que en su momento constituyó un pronunciamiento aislado en relación con las posiciones de los restantes ordenamientos, que optaron por no modificar sus respectivos textos, siendo la jurisprudencia la encargada de hacer factible la preferencia por el contrato de duración indefinida. Este tema ha sido estudiado ampliamente en nuestro país, como también cita el autor, por Ojeda Avilés (10), y entre sus conclusiones pone de relieve el carácter más flexible que revisió la apreciación jurisprudencial, en cada caso concreto, frente a legislaciones como la italiana en la que es la ley la que establece las excepciones al principio general de duración indefinida en materia de contratación laboral.

(10) *Los trabajadores temporales*, Publicaciones de la Universidad de Sevilla, 1973.

Trataremos seguidamente de dejar constancia, al menos, de los puntos más relevantes de la reflexión de Durán sobre la contratación temporal por la singular importancia que le concede el autor en relación con la legislación española al respecto. La normativa italiana referida (Ley 230/1962, de 18 de abril), sienta, en primer lugar, una presunción genérica del ordenamiento respecto a la duración indefinida del contrato de trabajo, sólo exceptuable si efectivamente se prueban (carga que recae sobre el empresario) las circunstancias excepcionales que taxativamente permiten el recurso al contrato de duración determinada. En caso contrario, el contrato temporal habrá de entenderse celebrado por tiempo indeterminado. A ello se acompaña un régimen jurídico restrictivo de prórrogas, denuncia, etc., en orden al establecimiento de una serie de garantías adicionales que eviten el recurso fraudulento a la contratación temporal. Pero a partir de este momento, y coincidiendo con la aparición de los primeros efectos económicos y sociales de la crisis, las legislaciones europeas cambian de orientación. En este sentido se manifiesta la legislación sueca de 1974, sobre protección y fomento del empleo. Las características más destacadas, que separan ya profundamente esta regulación de la italiana de 1962, son la posibilidad de que, aún sin justificación objetiva, en convenio colectivo se pacte la posibilidad de celebración de contratos por tiempo determinado, y de que cualquier tipo de infracción, por parte del empresario, de los preceptos que regulan la duración del contrato no se sancione con la conversión del contrato temporal en uno de duración indefinida. A esto se une un régimen de formalidades, prórrogas... más flexible. Esta tendencia se confirma ampliamente en las reformas legislativas portuguesa y belga de 1976 y finalmente en la francesa de 1979. Permitiéndose en estos casos el recurso a la contratación temporal de forma amplia, sin sujeción a criterios justificativos de la misma, introduciendo, eso sí, las garantías suficientes (duración máxima del contrato, posibilidades de renovación, etc.), que impidan su utilización fraudulenta, vaciando de contenido la modalidad contractual por tiempo indefinido.

En último término se refiere el autor a uno de los temas más destacados de la actual política de empleo común a todos estos países: «El aseguramiento de la temporalidad del vínculo como incentivo a la generación sectorial de empleo», y como medida más eficaz frente a cualquier otra de tipo fiscal, subvenciones, etc., que implique una contratación estable (11).

6. El último de los temas a tratar por Durán (epígrafe 7) se refiere a la duración del contrato de trabajo en el ordenamiento español. Revisa sumariamente los precedentes normativos de la actual regulación, deteniéndose en

(11) Páginas 52-53.

el tratamiento jurídico que otorga a la misma el artículo 27 de la LCT, al que ya nos hemos referido, y la posterior transformación que se opera a raíz de la elaboración jurisprudencial del denominado criterio objetivo, que determina la preferencia, también en nuestro país, por el contrato de duración indefinida, en atención a las pretensiones de estabilidad ya analizadas. Por tanto, la evolución normativa en nuestro país es sustancialmente idéntica a la desarrollada en los países de nuestro contexto europeo hasta la aparición de la LRL de 1976 (fundamentalmente inspirada en el texto italiano de 1962), con la que se produce la quiebra del silencio que, en favor de una u otra modalidad contractual, había presidido las regulaciones anteriores. Los preceptos básicos de la LRL que fijan la incidencia del tiempo en la relación laboral (arts. 14 y 15), determinan una preferencia absoluta por el contrato de duración indefinida, que se convierte en regla general, y que se articula mediante la presunción legal de que el contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido (art. 14), sin más excepciones que las enumeradas en el artículo siguiente. Supuestos todos en los que es fácil comprobar una justificación objetiva o subjetiva para limitar la duración del contrato, pero cuya dudosa formulación legal sustentaría el mantenimiento de interpretaciones contradictorias, incluso a nivel jurisprudencial (cuando, a raíz de la aparición de dicha ley, tendría que haber entendido restringidos los perfiles de la contratación temporal). La citada preferencia se acentúa con la aparición de una serie de preceptos, enumerados por el autor (en materia de denuncia, formalidades, etc.), cuya infracción provoca la transformación del contrato temporal en otro de duración indefinida, o cuando menos la presunción de su carácter indefinido. La orientación restrictiva y subordinada que la contratación temporal adquiere en nuestro país, frente a la clara flexibilización con que se contempla en este mismo período en los países ya citados, se corresponde con el mantenimiento de la prohibición de las empresas de trabajo temporal (derivada del art. 19 LRL).

En ambos casos, la regulación actualmente vigente del Estatuto de los Trabajadores (aún proyecto de ley cuando se refiere a él Durán), no aporta ninguna modificación sustancial: se reproduce la prohibición de la actividad de las empresas de trabajo temporal (art. 43), derivada de la prohibición genérica de las actividades de interposición, y el contenido de los preceptos de la LRL en materia de duración (ahora arts. 15 y 16 ET), aunque con algunas pequeñas variaciones que señala Durán, y que afectan, fundamentalmente, a una formulación menos enérgica de la presunción de duración indefinida (también, al esclarecimiento de su carácter *iuris tantum* cuando se establece como sanción al incumplimiento de determinadas formalidades y requisitos), y en general, a una corrección terminológica más precisa en lo

que se refiere a la definición de algunas figuras como el contrato eventual. También hay que señalar la desaparición de la referencia al personal técnico y artístico y la formulación más amplia de la autorización al gobierno para que regule determinados supuestos de contratación temporal como medida de fomento del empleo sin sujeción a las reglas generales en materia de duración. La aportación del Estatuto puede resumirse en una labor de depuración terminológica y conceptual respecto a los supuestos de la LRL cuya formulación había provocado el mantenimiento de interpretaciones antagónicas.

Es así, precisamente por vía de excepción, mediante su utilización por el ejecutivo como medida de fomento del empleo, como se procede en nuestro ordenamiento a facilitar el recurso directo por parte de los empresarios a la contratación por tiempo limitado, aunque hasta el momento de aparición de este libro, sólo en relación con sectores muy concretos de la población activa (en especial: jóvenes trabajadores y perceptores del subsidio de desempleo).

7. Los dos últimos grandes apartados del libro contienen: el primero, un apéndice bibliográfico del material doctrinal utilizado por Durán para la confección de este estudio, y, el segundo, un apéndice legislativo en castellano, donde se reproduce el contenido de las diferentes normas promulgadas a partir del año 1972, en los países citados, y que regulan la duración del contrato y la legalización y actuación de las empresas de trabajo temporal. También se incluye la ley italiana de 1962, como principal fuente de inspiración de las normas españolas de 1976 y 1980, así como por el carácter excepcional que revistió en su momento en relación con las experiencias comparadas.

María del Mar Ruiz Castillo

MASCARO NASCIMENTO, Amauri: *Direito Sindical*, LTr Editora, Editora da Universidade de São Paulo, 1982.

Se estructura la obra de Mascaro Nascimento en nueve partes de desigual extensión, que componen las cuestiones básicas configuradoras del Derecho Sindical, con referencias expresas a la realidad sindical en Brasil, de donde es nacional el autor.

En la primera parte, el autor, tras un planteamiento conjunto sobre el Derecho Sindical y el sindicalismo, a través de los caracteres que, a su juicio, configuran y explican su razón de ser, y de una panorámica de los sistemas de Derecho Comparado, a la que sigue una alusión al Derecho Sindical in-

ternacional, presenta —precedida de un breve esbozo histórico—, la legislación reguladora de la organización sindical en el Brasil, que desde 1930, y con el corto paréntesis de autonomía y pluralismo que supuso la Constitución de 1934, está impregnada de un fuerte acento corporativo y estatista. La redemocratización que se propone al país —opina— sitúa como muy aconsejable la reforma de la legislación de trabajo, y en especial de la legislación sindical.

En la segunda, que dedica a la propedeútica del Derecho Sindical, identifica a los sujetos colectivos, cuya función es defender intereses también colectivos, a través de las relaciones colectivas de trabajo. En el plano doctrinal, acoge el concepto abierto de sujeto colectivo, que incluye, no sólo las formas definidas o «delineadas», sino también las informales o espontáneas, como las asociaciones no reconocidas y las coaliciones ocasionales, si bien, cuando enumera los sujetos colectivos en el Derecho brasileño, lo hace en base a la Consolidación de las Leyes de Trabajo de 1943, que sólo mencionan los sindicatos, las federaciones, las confederaciones y otras figuras de incidencia limitada. La conceptualización de los intereses como colectivos la fundamenta en las características que de ellos viene predicando comúnmente la doctrina italiana, según la cual han de ser «económicos, indivisibles, genéricos y de naturaleza privada». En otro orden de cosas, postula una concepción del Derecho Sindical como parte integrante del Derecho del Trabajo, y tras enunciar su estructura —que divide en «organización sindical», «negociaciones colectivas» y «conflictos colectivos de trabajo»—, relaciona sus fuentes, encabezadas por la Constitución Federal, e integradas además por las leyes laborales y disposiciones inferiores de la Administración laboral, los convenios colectivos de trabajo, los estatutos de los sindicatos, las resoluciones internacionales y los Convenios de la OIT ratificados por el Brasil.

Afronta a continuación la cuestión de la libertad sindical, cuyo estudio enfoca desde una doble perspectiva: metodológica —que la sitúa como punto de referencia de todo el Derecho Sindical— y conceptual, intentando delimitar o definir su contenido. Analiza varias de sus específicas manifestaciones, que según entiende, centran los aspectos principales de la problemática estudiada, comenzando por la libertad de asociación, que no hay que confundir con una mera garantía de existencia de sindicatos, sino que alcanza a cómo éstos son concebidos por el ordenamiento jurídico, y a la índole o carácter de sus relaciones con otros sindicatos, con el Estado y con sus bases. Respecto a la libertad de organización, la describe destacando sus signos de identidad más relevantes, y en cuanto a la de administración, menciona las dos ideas básicas que le sirven de fundamento o soporte: la

democracia interna, tanto estatutaria como electoral, y la autarquía externa, que le salvaguarda de inadecuadas injerencias estatales. Resalta, asimismo, la libertad de ejercicio de sus funciones, tanto representativas como negociales, asistenciales, tributarias y, en su caso, económicas, y termina con una referencia a la libertad de afiliación, a veces limitada por el Estado —restricciones a la sindicación de funcionarios—, y otras por el propio empresario o empleador, a través de las clásicas cláusulas convencionales de «closed shop», «union shop» y figuras análogas. Alude, por último, a los instrumentos de garantía del ejercicio de la libertad sindical, refiriéndose en concreto a los modos de represión de la conducta antisindical por vía legal, y al denominado «fuero sindical», o sistema de prerrogativas de los representantes y dirigentes.

Particular atención merece el apartado en que estudia la organización sindical, de la que ofrece en primer lugar un concepto amplio, basado en sus aspectos estructurales, territoriales y representativos —sindicatos de primero y segundo grado, de rama o de profesión, unidad o pluralidad sindical—, para centrarse después en las características de la organización sindical brasileña. Destaca como uno de sus principios informadores, la de ser heterónoma, es decir, sometida al control normativo del Estado, que a través del Ministerio de Trabajo y de su Comisión de Encuadramiento Sindical, reconoce administrativamente a los sindicatos, indica los grupos o sectores de actividad que se integran en cada una de las grandes confederaciones que establece y, en general, construye un esquema basado en principios de ordenación y racionalización diseñados imperativamente. El autor se detiene en comentar las numerosas críticas que se han hecho a esta configuración administrativa de los sindicatos, que a su juicio llega a comprometer la autonomía colectiva. También hace constar que la organización se ha de efectuar en función de la categoría o de la profesión, entendiéndose por categoría el conjunto de empresas o de personas —no hay que olvidar que el sindicalismo brasileño puede ser también empresarial—, que militan en las actividades y profesiones sectorializadas por el Estado. Ello da lugar a una estructuración vertical u horizontal, que en cierto modo son complementarias. En efecto, la profesión está concebida en el sistema de encuadramiento que se describe, como una «categoría diferenciada», insertable en el esquema de sindicatos basados en la actividad. El autor no ha renunciado a hacer constar que la identificación entre categoría y organización no es, ni mucho menos, indiscutible, ya que hay otras formas de manifestación del interés colectivo que no coinciden con el interés de categoría. En base a esos principios, el sindicalismo brasileño adopta el sistema de sindicato único por categoría, que no es incompatible con la existencia de sindicatos pro-

fesionales, desde el momento en que la «categoría diferenciada» se considera un desdoblamiento de la categoría general. La representación del sindicato además se extiende a toda la categoría —afiliados y no afiliados—, aunque para los intereses individuales de orden interno —electorales principalmente— afecte únicamente a sus concretos asociados. Se abre una interrogante sobre la naturaleza jurídica de esta representación, que aún considerándose vinculada a la autonomía privada colectiva, podría también inspirarse en alguno de los principios de la representación política.

Entrando ya en la contemplación institucional del sindicato mismo —cuestión que podría ser considerada como el aspecto central de la obra—, presenta una serie de definiciones de las que extrae como denominador común dos ideas centrales: la de que el sindicato es una «organización» de personas físicas o jurídicas —concepto que prefiere al de «asociación», para no marginar la posibilidad de sindicatos sin personalidad jurídica— y la de que sus fines pueden ser muy amplios, siempre dentro de la defensa y promoción de los intereses que le están encomendados. Postula su conceptualización como sujeto colectivo, en cuya noción se integran también los meros sindicatos «de hecho», y relativiza su inserción en el ámbito del derecho público o del derecho privado, proponiendo una tercera vía, como la personalidad jurídica semipública o —en la línea de algunos juristas latinoamericanos— la personalidad jurídica de derecho social. De todas formas, concluye que la privatización del sindicato es un imperativo de la libertad sindical. Con referencia a la situación en el Brasil, reitera el principio de sindicato único que la ley impone, y que no permite la constitución de más de un sindicato de la misma categoría en la misma base territorial, y a partir de ahí describe el sistema de federaciones y confederaciones como organizaciones de segundo y tercer grado, basado en el mismo criterio y conformador de una estructura piramidal ascendente de fuerte impregnación administrativa. Las federaciones son agrupaciones de sindicatos que alcancen determinado número y representación, y las confederaciones uniones de federaciones comprensivas de actividades económicas idénticas cuya base espacial se extiende a todo el territorio nacional. Ambas tienen una función negocial muy limitada, pues sólo se le atribuirá en defecto de sindicato de primer grado, al que sustituirán en virtud del principio de complementariedad, ya que tal facultad corresponde a aquél, de existir, con carácter exclusivo. La constitución del sindicato está sujeta a importantes requisitos de forma y mediatizada por una directa y decisiva intervención del Ministerio de Trabajo. Es preciso que en primer lugar los trabajadores o empresarios se organicen en una asociación, cuyas funciones y facultades son limitadas, pues carecen de las de negociar convenios colectivos, postular en

juicio y representar a la categoría. Sólo las asociaciones que reúnan ciertos requisitos —de número, organización, etc.—, serán reconocidas, si lo solicitan, como sindicatos, y tal reconocimiento se lo atribuirá el Ministerio de Trabajo, que a tal efecto expedirá una «carta de reconocimiento». Los Estatutos también están fuertemente intervenidos, pues las líneas principales de su contenido se encuentran predeterminadas por la ley. El autor comenta con cierto acento crítico estas limitaciones institucionales, proponiendo la sustitución del trámite de reconocimiento por el de simple registro, y propugnando la flexibilización de este modelo de «estatuto padronizado». La panorámica sobre la figura y perfiles del sindicato se completa con una referencia a la penalización de los actos obstativos de la sindicación, la contemplación de los órganos de administración del sindicato —asamblea, directorio y consejo fiscal—, la enumeración más detallada de sus funciones —entre las que destacan la negocial, la asistencial y la recaudatoria— y la mención de su posible actuación procesal, tanto de sustitución como de representación, individual o colectiva, en los juicios a sustanciar ante la jurisdicción de trabajo.

La sexta parte, que dedica a los conflictos y controversias de trabajo, ofrece una breve y esquemática visión de las situaciones de confrontación laboral y de sus medios de solución. Presenta las clasificaciones clásicas que dividen los conflictos en individuales y colectivos, de aplicación e interpretación, etc.; y tras una somera alusión a su tratamiento jurídico-procesal y a su naturaleza normativa, describe los sistemas de autocomposición, heterocomposición y autodefensa, relativizando, en base a consideraciones y argumentos éticos, la validez de este último.

En los tres apartados siguientes, y como colofón de la obra, estudia con mayor alcance y detenimiento cada una de estas distintas figuras, concretando las formas de autocomposición en los convenios y acuerdos colectivos, cuya tipología configura con arreglo a la doctrina más clásica. Subraya su doble aspecto contractual y normativo, analiza el carácter y representación de los sujetos formalizantes, distingue entre su contenido obligacional y *erga omnes* con alusiones constantes a equivalentes legales de Derecho Comparado, y enumera los trámites formales necesarios, desde la asamblea decisoria inicial hasta el registro y publicidad del convenio. Pese a todo, comienza por resaltar la escasa incidencia de la negociación colectiva en la realidad brasileña, ya que, como expresivamente señala, donde el sindicalismo es artificial el proceso negocial colectivo no encuentra base de desenvolvimiento.

Como formas de heterocomposición estudia el proceso judicial y el arbitraje, haciendo ver cómo el primero predomina notablemente en el Brasil,

por lo que el segundo apenas ha sido merecedor de la atención de su doctrina iuslaboralista. Brevemente esboza la teoría potenciadora del poder jurisdiccional como verdadera fuente del Derecho, y explicita también someramente la doctrina de la sentencia judicial como norma jurídica individualizada. Todo ello evidencia —hay que reiterarlo— la fuerte incidencia del poder judicial en la vida laboral brasileña.

Finalmente se refiere a la huelga y a su regulación, muy controlada por la ley, distinguiendo los supuestos de ilicitud formal —por alteración de lo pactado o judicialmente decidido, inobservancia de plazos o defectos de procedimiento—, de los de ilicitud material, por razón de la actividad o la índole de la reivindicación, si ésta excede de las finalidades puramente laborales. Enumera los trámites para su ejercicio y menciona también sus efectos sobre el contrato de trabajo, terminando con una alusión a su tratamiento penal con mención de las normas de derecho positivo que la regulan en este aspecto.

La obra está desarrollada con criterios muy didácticos, y su exposición es preferentemente descriptiva, si bien evidencia los caracteres básicos del Derecho Sindical brasileño y el juicio que le merecen al autor. Se deduce de su texto algo que expresamente aparece declarado en ella, y es que la historia del sindicalismo brasileño está caracterizada por su construcción jurídica, más que sociológica. En todo caso, es un trabajo que aproxima al lector a una realidad sindical peculiar, y que sin duda alguna contribuirá a clarificar y a sistematizar el régimen jurídico sindical en sus aspectos principales.

Joaquín Cuevas López

RAYÓN SUÁREZ, Enrique: *Los convenios colectivos para grupos de trabajadores*, IES, Madrid, 1982; 69 págs.

La monografía que se comenta, pese a su reducida dimensión, incide en un tema de especial interés y actualidad que, además, tiene repercusiones importantes en nuestro sistema de relaciones laborales.

Aunque el tema había sido ya objeto de atención en el marco de la legislación preconstitucional, que dejaba escasísimo espacio a la autonomía colectiva y por ello a la labor creativa de las partes sociales, faltaba su consideración en un marco de libertad sindical, derecho de huelga y derecho de la negociación colectiva. El autor parte de un examen de la experiencia reciente de la negociación colectiva en la que cabe observar no sólo el descalgue o la existencia de personal fuera de convenio, sino también algunas

experiencias de convenios colectivos para grupos determinados de trabajadores, entre los que distingue dos supuestos básicos, uno el de «convenios para grandes núcleos de trabajadores», y otro el de «convenios para grupos profesionales específicos de trabajadores». Realizada esa tipología de la experiencia preestatutaria Rayón pasa a analizar la regulación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para examinar la posibilidad que la misma deja a convenios que no engloben sino únicamente a determinados grupos de trabajadores, tanto a nivel de empresa como a nivel superior. Como el autor subraya, el Estatuto de los Trabajadores reconoce una amplia libertad de las partes para la fijación de las unidades de negociación, por lo que «será el libre acuerdo de las partes legitimadas para negociar quien determine cuál será el ámbito del convenio», pero en la regulación de la legitimación la LET ha hecho precisamente una selección de partes poco propicia para la aceptación de este tipo de unidades. El autor estudia con detalle algunas experiencias de convenios colectivos de empresa para grupos de trabajadores, tanto los problemas de exclusión, total o parcial, como el supuesto, más raro, de convenios para grupos determinados de trabajadores. Las partes que han actuado, desde el lado de los trabajadores, han sido las representaciones electivas unitarias, al no admitirse entre nosotros una representación sectorizada. Respecto a la alternativa dejada por el Estatuto a las «representaciones sindicales si las hubiere» la postura de Rayón es favorable a la aplicación del requisito previsto en el artículo 87.1, párrafo 2.º LET, de la suma mayoritaria de los miembros del comité, estimando en otro caso la existencia de un convenio de eficacia limitada. Sin embargo, como ese párrafo habla de la «totalidad de los trabajadores de la empresa», puede sostenerse la tesis contraria de la innecesidad de ese requisito, que sería sustituido al contrario por el del reconocimiento mutuo del que habla el artículo 87.3. Crítica esta mención el autor por estimar que incluye una facultad de selección, lo que a la postre podría suponer un acto de injerencia. Ello puede existir en los casos límite, pero en todo caso se trata más bien de valorar una efectividad de la representatividad muy en conexión con el poder y la capacidad de presión del sindicato en cuestión. Será a la postre el propio poder sindical de los grupos de trabajadores el único que podrá romper la estructura unitaria en los convenios de empresa.

A nivel superior de empresa se aplica el mismo principio de libertad de delimitación de las unidades de negociación, con el solo límite de la regulación «desde arriba» por las propias partes sociales de la «estructura de la negociación colectiva» (artículo 83.2 LET). De nuevo aquí las dificultades se encuentran en el tema de la legitimación, pues no es fácil prever, como el autor reconoce, que nuestros sindicatos «industriales» admitan fácilmente

regulaciones de carácter «horizontal», siendo así que es muy difícil que los sindicatos «horizontales» alcancen la implantación suficiente para obtener la barrera rigurosa del 10 por 100 de los representantes del personal, y la mayoría en la comisión negociadora. Según Rayón del artículo 87 se deducen dos parámetros distintos, el geográfico y el funcional, aceptando la tesis de Borrajo de que el 10 por 100 debe calcularse sólo respecto al sector específico de que se trate. Moviéndose en esta línea Rayón equipara ámbito funcional a grupo o categoría profesional, y en tal sentido estima que debería computarse sólo el colegio correspondiente a los trabajadores de ese concreto sindicato, o sea normalmente al colegio de administrativos y técnicos. La argumentación sólo ofrece, pese a su solidez, un punto de duda y un flanco a la crítica, y es la equiparación de lo «funcional» a lo «profesional», siendo así que nuestra práctica tanto de negociación colectiva, como antes de reglamentaciones de trabajo el término funcional se ha venido utilizando para mencionar la rama o sector de la empresa. Aquí el autor alude a un «fundamento ontológico» para soportar una interpretación lo más favorable a la autonomía colectiva. De aceptarse esta línea de argumentación, el siguiente paso a dar, dado el requisito de la mayoría que impone el artículo 88.1 LET, sería la constitución del «tercer colegio», en aquellas actividades en las que el número de técnicos lo hiciera aconsejable, pero la vía elegida para la constitución de ese tercer colegio, es decir un previo convenio colectivo, no hace muy factible esa creación.

En suma, el autor frente a un ambiente normativo poco favorable al convenio colectivo para grupos de trabajadores formula propuestas originales y bien razonadas para hacer posible, no sistemáticamente sino en los sectores donde resulte necesario, el acudir a este tipo de convenio. No cabe duda que estudios como éste deberán abrir un debate sobre la estructuración actual de nuestra negociación colectiva, y sobre todo, sobre las posibilidades de actuación que la autonomía colectiva puede y debe tener en la realización de esa estructuración. Enrique Rayón con esta aportación demuestra una vez más su sólida preparación y su buen conocimiento sobre el convenio colectivo.

Miguel Rodríguez Piñero

SAGARDOY, Juan Antonio: *La terminación del contrato de trabajo*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1980; 211 págs.

El presente estudio —advierte el autor en la Introducción— se planeó y ejercitó como un estudio sistemático e informativo de la regulación de la

terminación del contrato de trabajo en la Europa Occidental, sin valoraciones críticas. Se ha añadido un estudio, con el mismo método de análisis, del proyecto de Estatuto de los Trabajadores, tal como se ha dictaminado por la Comisión de Trabajo del Congreso. Y, asimismo, resulta importante tener en cuenta toda la legislación sobre el tema que publiqué como número 2 de la colección Textos y Documentos, de este Instituto.

El texto se divide en dos partes, complementadas con tres apéndices: en el I, se contiene la normativa de la extinción del contrato en el proyecto enviado por el Gobierno al Congreso; en el II, dicha normativa en el dictamen de la Comisión de Trabajo del Congreso de Diputados, y en el III, cómo quedó en el proyecto de ley aprobado por el Pleno del Congreso.

La primera parte, «La terminación del contrato de trabajo en Europa occidental», comienza exponiendo el régimen en la República Federal Alemana, en el que se consideran las causas, los tipos y las limitaciones al despido, a través de la Ley de Protección contra éste. El papel del Consejo de Empresa. La revisión del despido, los despidos especiales y los colectivos.

A continuación, se pasa al régimen belga, que se inicia con la indicación de las causas de despido, sus clases, limitaciones, su revisión y los despidos especiales y los colectivos.

Después, se examina el régimen francés, siguiendo prácticamente la misma sistemática: causas, clases, distinguiendo, por un lado, despidos por motivos económicos, y, de otro, despidos individuales y despidos colectivos. Se trata de dos criterios clasificatorios perfectamente diferenciados, resultando arbitrario todo intento de equiparación entre despidos por motivos personales y despidos individuales, por una parte, y despidos colectivos, por otra. Por lo pronto, un despido individual puede fundamentarse tanto en una causa personal como en una causa económica. Pero, además, un despido por motivo económico puede afectar tanto a un trabajador singularmente considerado como a una pluralidad de trabajadores. Se indica, además, que los representantes del personal se benefician de un régimen jurídico de despido especial, que se superpone al aplicable tanto a los despidos individuales como a los colectivos.

Acto seguido, se pasa al régimen italiano, con similar sistemática: causas; clases —con preaviso y por justa causa—; limitaciones: motivo justificado (subjetivo u objetivo), no discriminación política, religiosa y sindical y situaciones especiales —servicio militar, maternidad y matrimonio de la trabajadora—; revisión; despidos especiales (que afectan a personal sindical), y despidos colectivos.

Más tarde, se examina el régimen holandés: causas; clases; con preaviso y por motivos urgentes, que requiere que exista este motivo, que pueda dar

lugar a la extinción del contrato, que se comunique al trabajador sin demora. Limitaciones: mediante convenios colectivos que tasan las causas, prohibiendo en una serie de supuestos e instituyendo la figura del despido manifiestamente falto de razón. Revisión y despidos especiales y colectivos.

A continuación se expone el régimen suizo: causas y clases: con preaviso, que se basa en la voluntad del empresario sin necesidad de que concurra causa alguna que lo justifique, y sin previo aviso, que entraña un incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del trabajador. Limitaciones, que se basan en situaciones personales del trabajador —servicio militar, incapacidad laboral, embarazo o servicio ordenado por la autoridad federal—. Revisión. Despidos especiales: trabajadores agrícolas, aprendices y representantes de comercio. Despidos colectivos.

Y, por último, el régimen británico: causas, que si en ciertos casos se rige por las reglas del Derecho Común, el derecho que regula esta cuestión es, fundamentalmente, el contenido en la Ley de Protección al Empleo de 1978. Clases: con preaviso y sin preaviso, que se concibe como extinción ilegal, salvo que concurran poderosas razones que justifiquen la inmediata ruptura de la relación. Limitaciones, que se basan en calificar de injusto o improcedente todo despido que se realice contraviniendo las disposiciones contenidas en la normativa. Revisión. Despidos especiales, que se dan cuando se extingue el contrato por intentar el trabajador afiliarse a un sindicato independiente o por participar en actividades de éste. Y, por último, despidos colectivos.

La parte segunda, «La terminación del contrato en España», se inicia con la clarificación conceptual del despido en el Estatuto de los Trabajadores, al establecer entre las causas de la extinción del contrato de trabajo el despido disciplinario basado en incumplimiento grave y culpable del trabajador.

A continuación se contemplan los distintos supuestos determinantes de la terminación del contrato de trabajo, por acuerdo mutuo de las partes; por desaparición; incapacidad o jubilación de las partes; por voluntad del trabajador; por voluntad del empresario (fuerza mayor, por causas tecnológicas o económicas, por causas objetivas y por despido disciplinario).

Una vez visto a grandes rasgos el estado de la cuestión actual de una institución tan prolija y extensa como es la de la terminación del contrato de trabajo, en el triple aspecto de la regulación contenida en la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley de Relaciones Laborales y el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, y el texto aprobado por el Congreso del proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores, se puede señalar como conclusión, que además del criterio seguido en la exposición: el de la voluntad de

las partes afectadas, se podría utilizar también el del número de trabajadores afectados por la terminación del contrato, que puede ser uno o varios, encontrándonos ante supuestos de extinción individual o de extinción colectiva, si bien en este último grupo, la resolución se diversifica en el plano individual, por cuanto no se trata de un contrato colectivo de trabajo, sino de una pluralidad de contratos individuales afectados, al tiempo, por una misma causa de extinción.

En cuanto a las personas afectadas por el despido, se destaca el trato privilegiado que se otorga a los representantes legales de los trabajadores en cuanto a la permanencia en el puesto de trabajo; e igualmente se pretende favorecer a los pequeños y medianos empresarios al reducir las indemnizaciones por no readmisión, en el supuesto de despido y al trasladarlas parcialmente al Fondo de Garantía Salarial.

Por último, se reproducen las conclusiones de la reunión celebrada recientemente en Lausana, bajo el patrocinio de las Asociaciones de Juristas Democráticos Suizos y de Juristas Progresistas del Cantón de Vaud, a las que asistieron 150 delegados y miembros de organizaciones sindicales, sobre la defensa jurídica del trabajador en caso de despido.

En definitiva, el autor nos ofrece un análisis amplio y riguroso del tema, que tiene un gran valor práctico para esclarecer una cuestión tan vital y conflictiva como es el tratamiento del despido. La exposición del Derecho Comparado brinda cauces de conocimiento de un manifiesto interés en la hora actual cuando se pretende poner en línea nuestro ordenamiento jurídico con el marco de los países de la Europa comunitaria.

J. Carrasco Belinchón

VILLA, Luis Enrique de la: *La participación de los trabajadores en la empresa*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1980; 299 págs.

De las diversas experiencias de participación de los trabajadores en la gestión de las empresas hoy vigentes en los países industrializados, algunas de ellas constituyen modelos de características definidas sin cuyo cabal conocimiento difícilmente puede conseguirse la comprensión del complejo fenómeno del gobierno de la empresa —afirma el autor en el prólogo.

De las formas de participación que consisten en restringir el poder empresarial —añade— son modelos a escala mundial las experiencias francesa e italiana. De las formas de participación que implican compartir aquel poder, el paradigma es la experiencia de la República Federal Alemana.

Y el único modelo existente de asunción del poder por el colectivo de los trabajadores de la empresa, fuera del mundo occidental, es, con las reservas que se quieran oponer críticamente, la experiencia yugoslava.

Los dos primeros modelos se analizan —concluye— con metodología básicamente inductiva, en las páginas que siguen, arropados en una sistemática que, diferenciando los supuestos de control obrero y/o sindical de la empresa, por un lado, y cogestión, por otro, agrupa otras numerosas experiencias —entre ellas, por obvias razones, la española— dentro y fuera del marco regional de la Comunidad Económica Europea.

El texto se presenta dividido en tres grandes capítulos, complementados con dos apéndices, el primero contiene el texto del Estatuto de los Trabajadores, y, en el segundo, se ordena por epígrafes la bibliografía especializada.

En el capítulo primero, «Aspectos generales y formas de participación», se manifiesta que las formas de participación en la gestión de la empresa se establecen unas veces por ley (participación institucional) y otras por vía autonómica (participación negociada). En Europa occidental hay numerosos ejemplos, de una y otra fuente de establecimiento de las formas de participación, incluso dentro del ámbito más reducido de la CEE (experiencias española, francesa, belga, luxemburguesa, holandesa y alemana, frente a las experiencias británica, danesa, irlandesa e italiana).

Asimismo, se afirma que es bastante claro que cada modelo de participación es el resultado de un proceso histórico complejo que ha tenido lugar en un marco definido y que, tras un período evolutivo favorable, cristaliza en unas realizaciones concretas. Ello desaconseja el «trasplante» de experiencias nacionales sin pasar por el período de adaptación, necesario en cada caso. Todos los modelos de participación, considerados en teoría y desde una óptica política neutra, presentan ventajas e inconvenientes, por lo que no deben ser valorados de modo parcial, sino globalmente y en la totalidad de sus implicaciones para otras diversas instituciones sociales y laborales.

En cualquier caso, los modelos de participación sólo pueden aceptarse como experiencias dinámicas, alterables (y alteradas de hecho) en función de factores políticos y económicos.

El capítulo segundo, «Acción obrera y acción sindical en la empresa», se divide en tres grandes epígrafes; en el primero se exponen las experiencias revolucionales de «control obrero», y así se advierte que la idea de éste y de los consejos, será aprovechada revolucionariamente en el primer cuarto de siglo, con una proyección inicialmente insospechada; el llamado, por no pocos, *movimiento de los consejos* obedece a circunstancias muy excepcionales y, quizá por ello, constituye un mero antecedente tan importante como inacabado. Particular relevancia presentan, al respecto, las experien-

cias soviética e italiana, las que se analizan con cierto detalle. A continuación se mencionan otras experiencias (Alemania, 1919; España, 1936) que son supuestos en los que el protagonismo obrero coincide históricamente con graves crisis nacionales e internacionales.

En el segundo epígrafe se contemplan nuevas dimensiones del control obrero, en las que, fundamentalmente, se diferencian tres actitudes obreras: la aceptación, con más o menos convicción, de las propuestas de colaboración bajo formas participativas; la de condenar todo intento de colaboración, al rechazar la distribución del poder económico y propugnar la autogestión, y, la intermedia, que es la más generalizada, que es la de entenderlo desprovisto de significado o alcance revolucionario, en un punto equidistante de la cogestión y de la autogestión, aunque idealmente más cerca de ésta. Ejemplos prácticos de esta actitud, ni comprometida con el capital ni inmediatamente revolucionaria, corresponden a los países en los que el sindicalismo adopta, precisamente, esa línea intermedia (ni abiertamente *reformista*, ni verdaderamente *revolucionaria*) como cabría decir de los ejemplos nacionales británico, italiano, francés portugués... Puede afirmarse, sin riesgo de grave error, que esa ha sido la línea predominante en España, una vez que quedaron superados los esquemas nacionalsindicalistas, aunque no se cuente todavía en el país con un sistema consolidado ni respecto de la acción obrera en la empresa, ni menos aún respecto de la acción sindical.

El tercer y último epígrafe se ocupa del control en la empresa, exponiendo las experiencias británica, francesa, italiana y española.

El capítulo tercero, «La colaboración en la empresa», se divide en dos epígrafes, en el primero se consideran los objetivos y realizaciones de la «reforma de la empresa», que en el mundo occidental, en los últimos años se orienta hacia la participación de la clase trabajadora en el sistema económico global. Partiendo de los propósitos efectivos de este ideario de reforma, en la que no se cuestiona la titularidad privada de los medios de producción, ya que no está en discusión el *límite de la propiedad*, sino el *límite del poder directivo*, los distintos programas o realizaciones positivas de reforma se sitúan en dos planos: o en el plano de la gestión de la empresa, que se encuadra dentro del amplio concepto de *cogestión*, o en el plano de la distribución de los resultados económicos en su más amplio sentido, que coincide con las innumerables manifestaciones de *accionariado obrero*, *participación en beneficios*, *interesamiento del personal*, y otras que en variadísima tipología, suelen ser una simple combinación de las formas más conocidas.

El segundo epígrafe se ocupa de la cogestión (codecisión, entendiendo por aquélla los dispositivos que posibilitan a los trabajadores de una unidad

productiva dada (empresa, centro de trabajo) intervenir en el gobierno (gestión) de la misma, a través de la presencia de sus representantes en los órganos (sociales) de dirección.

De los diversos criterios clasificatorios que la doctrina (teóricamente o con base legal) gusta encontrar dentro de la idea y experiencias positivas de la cogestión (en función de los grados de intensidad, de las esferas o ámbitos en que se extiende, etc.) un sólo criterio merece ser destacado operativamente, el que tiene en cuenta la paridad o no, desde el punto de vista formal, de los representantes de los trabajadores en los órganos de gobierno de la empresa; este segundo supuesto es la regla general y sólo en los primeros cabe hablar, en sentido estricto, de *codecisión*.

Como experiencias se examinan la alemana, que se analiza con detalle, y la austríaca, holandesa, danesa, sueca, luxemburguesa, francesa, británica, irlandesa y española, en *codecisión*, y la belga y la finlandesa, sin este carácter.

En conclusión, una vez más, el profesor De la Villa nos brinda su capacidad creativa, con su proverbial sencillez y su rigor científico. A lo largo de las páginas, se nos ofrece una panorámica del tema, siempre interesante y en todo momento actual, de la participación, y todo ello con profundidad e intensidad, pero sin complejidad, lo que significa que presenta un texto importante en la bibliografía laboralista, en la que tantas aportaciones viene realizando. Creemos que el estudio de este tema requiere en todo caso acudir a la obra reseñada, que constituye pieza clave para su conocimiento y comprensión.

J. Carrasco Belinchón