

sus peculiaridades cualidades espirituales, no forman un todo unificado y necesitan de normas de convivencia singulares. Al cultivador minifundiarío no pueden alcanzarle las mismas medidas que deban adoptarse ante el latifundiarío; sus problemas son completamente diferentes. En una palabra, necesitan de normas jurídicas diversas que reflejen el mayor sentido de equidad en sus problemas y conflictos. Sin embargo, noble tarea es la de hallar el espíritu común que anima a un sistema legislativo plurilateral con la finalidad de lograr un cuerpo legal conjunto que las integre a todas. Los autores han demostrado como su intento es realizable y han dado un paso muy decisivo y eficaz para conseguirlo en el ámbito de su Derecho civil mejicano.

J. BONET CORREA

**ALONSO GARCIA, Manuel: «Derecho del Trabajo», Tomo II, «Contrato de trabajo», José Moría Bosch, Editor, Barcelona, 1960; 679 págs.**

Con un amplio manejo de las modernas corrientes de teoría general del contrato, aborda el profesor ALONSO GARCÍA, en esta segunda parte de su «Derecho del trabajo», el examen del contrato de trabajo. De esta obra —una prueba más de la altura que han alcanzado los conocimientos laborales en el Derecho patrio— resaltan lo cuidado de su sistemática y su preocupación por agotar todos los problemas. Estos son siempre ampliamente planteados, hasta adherirse a alguna de las soluciones de la doctrina, o proponerla nueva, cuando el autor estima que es otra la directriz conveniente.

I. La eficacia organizadora del Derecho se manifiesta también en el ámbito laboral a través de la estructuración de relaciones jurídicas. En el conjunto de dichas relaciones, unas nacen del contrato de trabajo, y otras reconocen naturaleza distinta: bien por tener su origen en otros negocios o actos, bien por su mismo modo de ser. Así: 1) Las situaciones de dependencia administrativa (relación de empleo público, trabajos impuestos por motivos de orden público) reúnen en general las notas de una relación laboral, a la que se aproximan grandemente en su régimen, pero difieren de ella por su origen; 2) En cambio, las relaciones de los sujetos laborales con órganos administrativos, aunque mantienen conexión con el contrato de trabajo (de no existir éste, no nacen), escapan claramente al marco de la relación contractual, como lo evidencia el que no ligen las partes del contrato, sino a algunas de ellas —o, a las dos— con la Administración; y la colocación obrera consagra una expectativa de derecho, nunca un derecho propiamente tal: es una situación previa al nacimiento de la relación jurídica de trabajo.

II. Sentadas estas premisas, pasa a ocuparse de la relación contractual de trabajo.

Señala que, en su nacimiento histórico, esta institución ha sido sometida —en lo que sería su contorno conceptual lógico— a dos limitaciones: la exclusión del contrato de obra, y la referencia sólo al trabajo dependiente.

Actualmente, ambos límites tienden a superarse, viniéndose a configurar, cada vez más, como contrato de trabajo toda prestación de servicios, y las prestaciones de obra, cuando reúnen determinados caracteres.

En orden a la polémica contrato-relación de trabajo, denuncia acertadamente su base errónea —cuando se ha planteado como contraposición— ya que el contrato y relación no son incompatibles, antes bien, se complementan. Tras el examen de las diversas direcciones de la doctrina contractualista (arrendamiento de servicios, mandato, etc.), concluye que —al ser un contrato tipificado, autónoma y muy detalladamente— carece de sentido todo intento de asimilarlo a los tipos preexistentes: es un contrato típico —el contrato de trabajo— que, a su vez, admite diversos subtipos. Añade que es un contrato de Derecho privado.

III. En un segundo apartado, estudia las partes del contrato y su colaboración.

1. En cuanto al trabajador, señala con acierto que su posición jurídica no constituye un *status*, sino una *condición*, que adquiere junto con la de sujeto del contrato de trabajo. Coherentemente con su doctrina acerca del ámbito del Derecho del trabajo, considera nota típica de la figura del trabajador la ajenidad y excluye, en cambio, la dependencia.

2. Acreedor de trabajo y empresa son nociones que deben distinguirse netamente. Basta pensar que no siempre existe empresa, y que, aun existiendo, el acreedor de trabajo puede no ser titular (vg., si es arrendador o usufructuario de la misma). La empresa es, sin duda, una realidad sociológica: el problema radica en acertar con la fórmula jurídica que la encuadre. Desde este punto de vista, únicamente cabe afirmar que constituye un «marco» donde se devuelven relaciones jurídicas y el «ámbito» de vigencia de ciertas normas. Señala también, con acierto, que no es posible un concepto laboral de empresa: la empresa es una realidad única, a la vez fiscal, mercantil y laboral. En todo caso, debe hablarse de una perspectiva laboral de la empresa.

3. Particularmente sugestivo es su estudio de la colaboración de los sujetos del contrato de trabajo. Los órganos de participación del trabajador en la vida de la empresa no son, a su juicio, ni verdaderos órganos de la empresa (objetivada) ni órganos sindicales, sino una manifestación del mismo contrato: una modalidad de la prestación, consistente en limitar la autonomía del empresario. A propósito de los jurados de empresa, en nuestro Derecho, sostiene que carecen de personalidad jurídica: a su juicio, los artículos 4 y 44 del Reglamento no la consagran, sino que aluden a la independencia de los jurados de los distintos centros de trabajo; por otra parte, observa agudamente ALONSO GARCÍA, la Ley de convenios colectivos, al otorgar la personalidad para contratar a los vocales y no al jurado (que es un órgano mixto de representantes de empresa y trabajadores) corrobora, paladinamente, tal afirmación.

IV. Los títulos III, IV y V comprenden el examen de los elementos y presupuestos del contrato de trabajo.

1. Como elementos esenciales, analiza el consentimiento, objeto, causa

y forma del contrato: *a*) En cuanto al *consentimiento*, superando posturas faltas de rigor jurídico, insiste en el carácter consensual del contrato de trabajo. Sin duda, hay ciertos efectos que no se producen hasta el comienzo de la ejecución. Pero ello no altera su carácter consensual: son fenómenos usuales en el mecanismo ordinario de los contratos (término, retraso en el cumplimiento, etc.). *b*) Por lo que se refiere a la *causa*, sigue la doctrina que la concibe como función económico-social del contrato. A su juicio, esta función es al *cambio* entre trabajo y retribución. Sin duda, además, la colaboración existente en todo contrato —sea de cambio o no— adquiere en el trabajo un particularísimo relieve. Pero esto no basta a definir su naturaleza de contrato de cambio.

2. Al tratar de los presupuestos de validez del contrato (capacidad, indemnidad del objeto y legitimación), señala que, en cuanto a la *capacidad* jurídica las normas laborales no producen alteración. La capacidad de obrar, por su parte, sigue las reglas generales en lo que no exista previsión expresa: fundamentalmente en razón de la edad (por ser el contrato de trabajo medio de subsistencia).

V. Bajo el enunciado de «relaciones previas al contrato de trabajo» estudia, en el título VI, el contrato de aprendizaje, la formación profesional y el período de prueba. A este respecto: *a*) considera *el contrato de aprendizaje* como contrato de intercambio de servicios (enseñanza por prestación de actividad): *b*) pone de relieve, con acierto, que la *formación profesional* aparece como relación educativa al margen del contrato o como prestación esencial del contrato de aprendizaje, bien —finalmente— como una obligación o prestación accesoria del contrato de trabajo (deber de dar ocupación efectiva e instrucción, cuando así lo exijan la Reglamentación correspondiente o el contrato).

VI. En el contrato de trabajo, al ser consensual, se identifican *nacimiento y perfección*. Por ello insiste el Profesor ALONSO GARCÍA, se necesita pacto expreso para retrasar lícitamente el comienzo de la prestación y todos los efectos del contrato —aun los de carácter público, vg. obligación de cotizar por seguros sociales— comienzan desde ese momento, salvo que la Ley o las partes hubieran previsto otra cosa.

El consentimiento puede ser expreso o tácito, como en los supuestos atendidos por el artículo 3. Sólo un olvido de esta idea elemental explica que se haya pretendido interpretar dicho artículo como prueba del origen no contractual de la relación de trabajo. El *contrato*, por otra parte, puede ser a veces, de *adhesión*, cosa poco frecuente en el Derecho del trabajo, aunque sea corriente sostener lo contrario en base a la realidad —distinta del uso difundido del *contrato tipo* en materia laboral.

VII. El *contenido* del contrato de trabajo es el objeto del título VIII. Resalta lo sugestivo de la sistemática adoptada. El autor lo agrupa en tres grandes núcleos: la *prestación del trabajador* (dentro de la cual analiza, como modalidades de la misma, los deberes de obediencia, diligencia, rendimiento y fidelidad), las *prestaciones del empresario* (entre las que distingue las relativas a la seguridad e higiene —como estado previo—, la retribución y las

derivaciones de la situación empresarial en el contrato), y finalmente las *transmisiones de titularidad* operadas por el contrato de trabajo.

1. En orden a la prestación del trabajador, al distinguir entre el contenido propiamente dicho de la misma y sus modalidades o deberes de conducta, consigue una actitud coherente con el contractualismo, sin desconocer el valor y sentido de los deberes personales —en cierto modo comunitarios— del trabajador, cuestión como se sabe —sobre todo a propósito del deber de fidelidad— origen de tantas indecisiones doctrinales.

2. Este mismo sentido de síntesis entre la naturaleza contractual --contrato de cambio-- y la realidad comunitaria de la empresa, se encuentra en su análisis de la posición jurídica del empresario. En efecto, esta última no sólo comprende, a juicio de ALONSO GARCÍA, la situación de parte --con la consiguiente obligación de la prestación retributiva--, sino una serie de derivaciones nacidas de su posición de jefe de la empresa (poder de dirección, poder disciplinario y deber de asistencia y protección) y del deber en cierto modo público de asegurar que las condiciones del trabajo sean adecuadas (seguridad e higiene en el trabajo). De estas derivaciones, las primeras constituyen poderes y deberes que pertenecen --a su juicio-- a la estructura del contrato de trabajo, y las segundas implican poderes y deberes, aunque previos al mismo, que se individualizan por la conclusión de los contratos singulares.

3. En el estudio concreto de los derechos y deberes de las partes, merece destacarse, entre otros puntos, la división que el autor traza entre retribución propiamente dicha o salario, prestaciones complementarias no compensatorias (gratificaciones, pagas extraordinarias, pluses, participación en beneficios, etc.), y prestaciones compensatorias (dietas, indemnizaciones de traslado, gastos en el trabajo, desgaste de herramientas, gastos precontractuales).

VIII. El título siguiente trata de la *novación del contrato de trabajo*. Distingue entre novación extintiva y las demás modificaciones, analizando sus orígenes (imperativo legal, voluntad conjunta o voluntad individual, sólo del empresario a través del *ius variandi*) y las clases de novación (objetiva y subjetiva), con especial atención al régimen del artículo 79. El autor se inclina por una interpretación amplia, en cuanto a la extensión de las obligaciones transmitidas en este último caso, con apoyo en el espíritu y la letra del Decreto-ley de 15 de febrero de 1952.

IX. No pueden confundirse suspensión e interrupción de los efectos del contrato. La primera se caracteriza porque cesa la totalidad o parte de los efectos y desde luego, la prestación del trabajo y del salario; en la segunda se interrumpe el trabajo, pero no la percepción del salario. Esta distinción, acogida por el nuevo decreto de salarios, tiene importancia, especialmente, porque implica que las cantidades percibidas por el trabajador durante la suspensión, carecen de la condición jurídica de salario, con todas las consecuencias que ello importa.

Mientras la suspensión e interrupción constituyen un cese temporal de los efectos del contrato, la *extinción* lo implica definitivo. Analiza el autor

sus causas y efectos. De destacar son, a este respecto, entre otras aportaciones, el haber precisado que la aparente antinomia entre el Decreto del 44 y la Ley de contrato de trabajo debe resolverse acudiendo al examen histórico de aquél, y, que el sentido de la causa primera del artículo 76 se refiere sólo a la utilización abusiva de una facultad contractual, no a la validez de la misma, que es condición previa. Finalmente, realiza un estudio detallado del *despido* (en sentido amplio, comprensivo de la dimisión): según ALONSO GARCÍA, es un acto de resolución. En nuestro Derecho, afirma, sólo es posible el despido «causal», examinando las causas reconocidas de despido. En cuanto a la dimisión, en cambio, juzga que las causas no están limitadas, aunque es necesario siempre el preaviso: en otro caso, el trabajador queda obligado a indemnizar.

X. En el título XI y último aborda el estudio de la prescripción de las acciones derivadas del contrato de trabajo.

Esta exposición, aunque forzosamente esquemática, puede dar una idea de la rica problemática abordada por el autor, a la que aporta soluciones originales y sugestivas. El libro se encuentra enriquecido, además, por una continua referencia a los textos positivos, que hacen de la presente obra un instrumento indispensable de trabajo.

RAMÓN GARCÍA HARO

**BENITEZ DE LUGO: «El riesgo jurídico» (Los seguros de gastos de procesos y litigios). Madrid, 1961. Un volumen de 99 págs.**

El autor demuestra en esta obra cómo la institución aseguradora tiene por excelencia la previsión, o sea, la protección de las necesidades y consecuencias dañosas de los riesgos que amenazan al hombre en su vida y patrimonio. El interés asegurable es, pues, el objeto fundamental del contrato de seguros para protegerse de este riesgo, económicamente apreciable en dinero, expuesto a la pérdida como consecuencia de un siniestro.

En definitiva, el riesgo es la causa del contrato de seguro. Y ¿qué es el riesgo? A ello contesta el autor diciendo que es la posibilidad de que se verifique un acontecimiento futuro e incierto que puede producir un evento dañoso patrimonial. Por tanto, el riesgo del seguro es el acontecimiento futuro e incierto que en el momento de producirse da lugar al derecho del asegurado a reclamar la indemnización prevista en la póliza conforme a las estipulaciones de la misma.

Una consecuencia se advierte respecto a su aspecto jurídico: que el riesgo debe referirse a una cosa de existencia real en cuanto supone un acontecimiento futuro e incierto. Otra consecuencia se refiere a su aspecto técnico: el riesgo necesita que previamente sea determinada y calculada su frecuencia, homogeneidad, dispersión e intensidad.

Después del análisis de estos presupuestos generales, el autor pasa a estudiar, en concreto, la figura del seguro de las deudas en general y, en particular, los seguros de responsabilidad civil. Se refiere a como en estos se-