

BIBLIOGRAFÍA

Santiago BARAJAS M. DE OCA

ALONSO OLEA, Manuel, *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y seguridad social* 615

ALONSO OLEA, Manuel, *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y seguridad social*, Madrid, Editorial Civitas, 1986, t. III, 297 pp.

El doctor Alonso Olea, acucioso impulsor del derecho del trabajo en España, nos ha entregado una obra más, que amplía su aportación a la materia, sobre la actuación del Tribunal Constitucional español, en cuestiones de trabajo y seguridad social. Las sentencias que comenta constituyen el más valioso acervo que se pueda encontrar sobre el particular, no sólo por la concisión y brevedad con la que expone los temas, sino por el estricto ajuste constitucional de los mismos a la realidad social española actual, respecto de los cuales formula interesantes consideraciones que facilitan el estudio y comprensión de cada resolución adoptada. Desde el prólogo del tomo I expresó una verdad que, por nuestra parte, hemos suscrito desde que se publicara en el Instituto de Investigaciones Jurídicas la *Gaceta Informativa de Legislación y Jurisprudencia*, en el sentido de que todo estudio sobre la jurisprudencia constituye la base para la aplicación constitucional de los postulados laborales, en particular los de equidad, igualdad y no discriminación, allá plasmados en el Estatuto de los trabajadores, aquí en nuestra Ley federal del trabajo.

Nos dice el doctor Alonso Olea que es conveniente hacer referencia, al comentar cualquier sentencia, a otra u otras no comentadas por él mismo en volúmenes anteriores, motivo por el cual ha preparado un valioso índice jurisprudencial, que recoge las referencias de todas. Al hacerlo facilita al mismo tiempo el trabajo de investigación y búsqueda de ciertos antecedentes que el estudioso precisa para —nos agrega— una mejor comprensión interpretativa de las decisiones del tribunal supremo en cuestiones de inconstitucionalidad, de recursos de inconstitucionalidad, de conflictos de competencia, de recursos de amparo y de ataque a los derechos fundamentales y libertades básicas del trabajador. La acuciosidad con que ha enriquecido su trabajo de selección y apreciación, habla elocuentemente de su empeño por ofrecernos un inigualable conjunto de concepciones jurídicas, dado su profundo conocimiento del derecho del trabajo.

¿En qué consiste su labor? Examinémosla a través de algunos comentarios que pueden ser de interés a nuestros profesores de la materia.

1º *Sobre colegios profesionales*. El Colegio Oficial de Peritos e In-

genieros Técnicos Industriales de Alicante, España, recurrió una resolución del Ministerio de Industria y Energía, que denegara la aprobación de un proyecto firmado por un perito industrial afiliado a dicho Colegio. El amparo del recurrente fue apoyado en la circunstancia de que en el proceso contencioso no había sido emplazado personalmente el titular del derecho, violándose con ello el artículo 24. I de la Constitución. La sentencia rechazó las cuestiones de carácter formal alegadas por el quejoso, pero aceptó la legitimación del Colegio para comparecer en el proceso contencioso, por haber sido parte en el procedimiento administrativo. Sin embargo, denegó el amparo "porque siendo el Colegio una corporación de derecho público, no puede considerarse excesiva la carga de leer el Boletín Oficial de la provincia correspondiente a la sede de la Audiencia Territorial, en cuyo ámbito se encuentra incluido o domiciliado, para de esta forma poder comparecer en aquellos procesos para los que esté legitimado", concluyendo en el sentido de que la publicación de los edictos no menoscaba el derecho de defensa del Colegio y menos puede producir indefensión.

El doctor Alonso Olea estima que hay en esta sentencia un notable cambio jurisprudencial respecto de la doctrina contenida en sentencias anteriores, porque el argumento de la obligada lectura del *Boletín Oficial* no lo convence, ni lo es conforme a su criterio, tanto la contraposición *administraciones públicas y colegio que corporaciones de derecho público* frente a los ciudadanos, así como al cambio de criterio, que pudiera ser o no aceptable, según se vea el interés en la cuestión planteada. Sólo que, ante lo categórico de la resolución, lo resuelto es lo que se impone sin más cortapisas o interpretaciones.

2º *Sobre contrato de trabajo*. Nos indica el autor que en el caso de un trabajador que fue separado de su empleo por haber expresado públicamente determinadas opiniones, la sentencia dictada por el Tribunal formuló una declaración en el sentido de que "la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre otros el derecho a expresar libremente los pensamientos, ideas y opiniones sobre cualquier materia"; pero se agregó que

las manifestaciones de *feudalismo industrial* repugnan al Estado social y democrático de derecho, y a los valores superiores a través de los cuales ese Estado se realiza conforme al artículo primero... (ya que) la libertad de expresión, como cualquier otro derecho fundamental no es... un derecho limitado... ya que esa libertad ha de

enmarcarse... en unas determinadas pautas de comportamiento, para entrar en juego el cuadro de responsabilidades derivadas del incumplimiento del deber de buena fe.

Considera el comentarista que efectivamente existe una relación de correspondencia entre el motivo alegado para despedir y la intervención que tuvo el demandante al participar en un programa televisivo, en el cual expresó determinadas opiniones; siendo cierto también que el empleador fundó el despido en el hecho de que el trabajador difundió ideas y opiniones relativas al funcionamiento del centro de trabajo donde prestaba sus servicios; pero opina que es inexacto que la parte demandada haya situado la motivación de extinguir el contrato de trabajo, en el campo específico del artículo 20. 1 de la Constitución, pues lo situó en la violación de un deber contractual de buena fe. De haber situado la separación del trabajador en aquel otro campo (el de la libertad para exponer su opinión) habría que entender violado el derecho a la libre difusión de las ideas, pero al haberse apoyado el despido en las imputaciones directas que el reclamante hiciera respecto del centro donde trabajaba, la cuestión distó mucho de ser clara y precisa, porque en el caso, el derecho constitucional a la libertad de expresión quedaba por completo al margen del enjuiciamiento por la jurisdicción ordinaria, subsistiendo de si el trabajador había o no violado sus deberes contractuales de buena fe; esto es, si estaba incurso en la causal de rescisión del contrato de trabajo establecido por el artículo 54. 2 del Estatuto de los trabajadores.

3º *Sobre el descanso semanal.* En este caso que examina el doctor Alonso Olea, la recurrente en amparo alegó que conforme a las creencias de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, cuya religión profesa, no se debe trabajar desde la puesta del sol del día viernes de cada semana a la puesta del sol del día sábado. Con base en esta situación, la trabajadora solicitó a su patrono el cambio de turno, indicándole que de no ser posible esto, autorizara su ausencia en dicho periodo semanal, sin pago de salario; o que en todo caso, le permitiera compensar la jornada en horario distinto. El despido fue declarado nulo por el magistrado de instancia, sólo que, a juicio del Tribunal Constitucional, la recurrente buscó en el motivo religioso una justificación de su conducta que no procedía. Situada en estos términos el problema jurídico, el comentario se contrae a la circunstancia de que, aun siendo evidente la nulidad de las estipulaciones contractuales contrarias a los derechos fundamentales garantizados por la Constitución, de ello no se sigue que su invocación pueda ser utilizada por una de las partes de la relación de tra-

bajo, para imponer a la otra, cualquier modificación a la misma. Para el doctor Alonso Olea el empresario en forma alguna discriminó a la trabajadora por razones de religión; en consecuencia, no violó los artículos 14 y 16,1 de la Constitución, porque el cumplimiento de los deberes religiosos es cuestión distinta de una coacción coercitiva de la práctica religiosa; a su juicio, de haberse concedido la dispensa o cambio de la jornada laboral establecida en el centro de trabajo, podría pensarse se daba a la trabajadora reclamante un trato distinto y por lo tanto discriminatorio para los demás trabajadores.

Por otra parte, al otorgar el Estatuto de los Trabajadores un descanso mínimo semanal de día y medio (artículo 37.1) que comprende desde la tarde del sábado hasta la mañana del lunes siguiente; y ante el hecho de que el día domingo ha sido consagrado por la tradición española para dedicarlo a motivos religiosos, esto nada tiene que ver con la *aconfesionalidad* del Estado proclamada en el propio artículo 16 constitucional; por lo tanto, el empresario no estaba obligado a modificarle su descanso a la recurrente. Por último, considera que tampoco se violó lo contenido en el convenio número 106 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) traído a colación, según el cual se obliga al empleador el otorgar un día de descanso semanal, de acuerdo con las costumbres o tradiciones de cada país, ya que en España "el domingo es el día tradicional y generalizado del descanso." En consecuencia, la negativa del amparo, la estima del todo correcta.

49 *Sobre la seguridad social.* El artículo 5 del Estatuto de los trabajadores (Ley del trabajo española) establece en materia de jubilaciones forzosas pactadas en un convenio colectivo, que la extinción de los contratos tendrá el límite máximo de edad que fije el gobierno, en función de las disponibilidades de la seguridad social y del mercado de trabajo. Fija, asimismo, la edad de 69 años como máxima para la jubilación, sólo que en adición reciente se ha agregado que en la negociación colectiva se podrá pactar con libertad la edad de jubilación del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en las normas de seguridad social; es decir, no es preciso llegar a los 69 años para ser jubilado.

El Tribunal Constitucional ha resuelto sobre el particular que

la regulación de derechos individuales por el convenio colectivo no puede resolverse adoptando la posición simple de que dichos derechos son de imposible disposición tratándose de sujetos ajenos a su titular, por estimarse derechos personalísimos de éste. De llegarse a esta conclusión ello equivaldría a negar toda virtualidad a la negociación colectiva, lo cual contradiría tanto la Constitución que con-

figura el convenio colectivo y supone el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual y el de los intereses de la colectividad sobre los concretos de los individuos que la componen.

Partiendo de esta consideración, se ha agregado que no puede considerarse inconstitucional una ley que determina la extensión de los derechos individuales, así como el ámbito de la negociación colectiva; no siéndolo tampoco la facultad para fijar un límite temporal al derecho individual a la permanencia en un puesto de trabajo. Por lo mismo, pueden autorizarse jubilaciones forzosas para ser observadas antes de que el trabajador alcance la edad fijada por la ley, por ser de mayor interés el beneficio colectivo que comprende la norma convencional, que el individual.

El comentarista argumenta (sin entrar al análisis de otros de sus conceptos) que efectivamente existen derechos individuales indisponibles por convenio colectivo, en particular aquellos que conforme al artículo 28. 1 de la Constitución envuelven la libertad sindical; sólo que la jubilación forzosa por edad no cae dentro del círculo de esos derechos indisponibles, ya que supuesta la disponibilidad, no es necesaria una aceptación individual de lo pactado, pues aquélla no puede considerarse como jurídicamente condicionante del convenio, aun cuando resulte excesivo decir que en ningún caso lo sea.

Imagino —dice— que no serían inconstitucionales (por ejemplo) los estatutos de un sindicato que impusieran el *referendum* como condición de un convenio, elevando así a la regla de autogobierno, lo que se nos dice en la práctica, sucede en ocasiones. La limitación existe (sólo) para el legislador, quien atentaría contra el derecho a la negociación colectiva laboral que el artículo 37. 1 de la Constitución le manda garantizar, si (se) pretendiera imponer la aceptación individual.”

Por ello cree que independientemente de la validez de toda negociación colectiva, en el caso de la jubilación del trabajador, que extingue el contrato de trabajo según lo señala el artículo 49. 6 del Estatuto de los trabajadores, se impone la forzosa por edad, siempre que esto se haya convenido colectivamente.

No podríamos extender más la presente reseña por lo que esperamos que los anteriores comentarios a la jurisprudencia laboral española, del apretado muestreo que hace el doctor Alonso Olea de más de trescientas sentencias examinadas por él, lleve al lector a interesarse por su contenido total y sea consultado el minucioso e interesante trabajo que

ha realizado, con aportaciones personales de indudable valor doctrinario, que justifican su calidad y su ya reconocida fama de tratadista e investigador de las cuestiones laborales.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

ALVAREZ, Emilio, *Tablas cronológicas de la historia externa e interna del derecho romano*, Puebla, 1895, Imprenta de la Escuela de Artes y Oficios, pp. 55.

Se trata de la edición facsimilar de una obrita del siglo XIX que contiene una docena de cuadros sobre derecho romano elaborados por el licenciado Álvarez, quien fuera profesor de dicha asignatura en el Colegio del Estado durante veinticinco años, así como conciliario del Colegio de Abogados de Puebla y académico correspondiente de la Real de Jurisprudencia y Legislación de Madrid y de la Central de México.

La obra original se encuentra prologada por Félix Beistegui, a la sazón rector del Colegio de Abogados de Puebla, catedrático de historia e historia del derecho, académico de la Real de Madrid y presidente de la Academia de Jurisprudencia y Legislación de Puebla. Al prólogo se le une una opinión favorable el licenciado Joaquín Eguía Lis, quien en aquel entonces era el profesor titular de derecho romano de la Escuela de Jurisprudencia de México.

La edición actual (1980), que debió quedarse arrumbada en cualquier estante, pues hasta hace muy poco comenzó a repartirse entre los especialistas, contiene una presentación de don Miguel Alemán Valdés y un prólogo titulado "La grandeza de Roma" debido a la pluma de Juan Luis González A. Carrancá. Tanto el autor y el prologista decimonónicos, como el presentador actual, hacen referencia a cuarenta y cuatro tablas. No son tales, cuarenta y cuatro son los folios que comprende el trabajo; las tablas o los cuadros son solamente doce, con sus correspondientes subdivisiones, clasificados siguiendo la tradicional dicotomía de la escuela alemana en: historia externa (cuatro tablas) e historia interna (ocho tablas). Al finalizar los cuadros el autor reproduce en latín el contenido del título XVII del Libro I del Digesto (*De diversis regulis iuris antiqui*) relativo a los preceptos o principios generales del derecho.

La primera tabla clasifica la historia del derecho en externa e interna. La externa contiene la evolución histórica de Roma y de su dere-