

## Recensiones

CARANDE, Ramón: *Sevilla, fortaleza y mercado. Las tierras, las gentes y la administración de la ciudad en el siglo XIV*, Secretariado de publicaciones de la Universidad de Sevilla, 1972: 212 págs.

Ha sido una excelente idea del Secretariado de publicaciones de la Universidad de Sevilla obsequiarnos con esta nueva edición del precioso estudio del profesor Carande, aparecido en su versión primera hace ya cerca de cincuenta años. Porque el libro no ha perdido nada de su lozanía y sigue siendo una aportación fundamental a la historia de las ciudades medievales españolas. Verdaderamente la historia aludida tiene la fortuna singular de contar con dos estudios primorosos, que cubren además épocas bien distintas y zonas diferentes de nuestra geografía; el segundo libro al que me refiero es la de Sánchez Albornoz, *Una ciudad en la España cristiana hace mil años. Estampas de la vida en León*, del que por cierto existe asimismo una edición relativamente reciente (la 5.<sup>a</sup>, Madrid, 1966).

De las tres partes en que se divide el estudio de Carande, la primera es de interés general en cuanto que hace un «planteamiento del problema» de la emergencia de las ciudades en la Edad Media y lo aplica seguidamente a la repoblación de Sevilla, bajo Fuero de Toledo tras la Reconquista; téngase en cuenta que al corregir ésta, aunque «algunos quedaron... los árabes huyeron en masa» (pág. 53).

La parte segunda es, por decirlo de algún modo, la más animada y atrayente, al describirnos el abigarramiento de la población sevillana y del régimen jurídico de sus respectivos grupos en el siglo XIV.

La parte tercera y última se refiere básicamente al régimen económico-administrativo de la ciudad, y es mucho más especializada que las dos anteriores.

Sería impertinente ahora al comentar una obra consagrada extenderse largamente sobre su contenido. No se resiste, sin embargo, la tentación de subrayar la tesis de Carande, hoy general, de que la esencia de la ciudad medieval está en la tenencia de un régimen jurídico propio, que es lo que hace que la ciudad misma como núcleo urbano y su entorno o alfoz (especialmente extenso en cuanto a Sevilla; excedió «en varias direcciones del territorio que hoy integra la provincia de Sevilla»; pág. 26), se separan del régimen feu-

dal o señorial dominante: «sin derecho suyo, original o tomado del que otra recibiera, la ciudad no existe» (pág. 20). Es en esto, por decirlo con las palabras de Max Weber, en lo que la ciudad medieval implica «una enorme innovación, revolucionaria», que «rompe con el derecho señorial», y se constituye con ello en «lugar de ascenso de la servidumbre a la libertad» (*Economía y sociedad*, 2.ª, IX, VIII, 2; ed. Méjico, 1964, tomo II, pág. 957); lo que en definitiva presta su base al viejo dicho *el aire de la ciudad hace libre*. También se debe subrayar la insistencia de Carande sobre el carácter de «fortaleza» de frontera que Sevilla tuvo en el período que se historia, demostrado documentalmente por los costos elevados del sostenimiento de sus murallas y de los castillos que defendían su extenso alfoz (págs. 30, 31, 111, 142, etc.).

Digamos para concluir que el libro apunta sin entrar en sus páginas finales el tema concreto de las relaciones laborales y de las que hoy, con anacronismo, podríamos llamar de seguridad social, un «capítulo [que] merecería estudiarse con más desarrollo». Efectivamente en el documento publicado como apéndice (*labores de la cibdat* de Sevilla, del contador y del jurado cuyos nombres se dan, correspondientes al año 1383) aparecen referencias a maestros albañiles, tejeros, carpinteros y aserradores; peones en general, trabajadores de carga y descarga; jornales a todos ellos, mujeres incluidas (punto este último que se subraya especialmente por Carande, en páginas 50-51); contratación y pago de destajos; etc. Es efectivamente esta materia que debería ser objeto de los estudios históricos especializados que Carande recomienda, que sirvieran para completar el panorama de las relaciones laborales en la Edad Media en España ya trazado en sus líneas maestras por el estudio de Rafael Gibert *El arrendamiento de servicios en el Derecho medieval español*, de cuyo estudio, aparecido en 1951, publica su autor una nueva versión en este mismo número de la REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL.

MANUEL ALONSO OLEA

COCHRAN, Thomas C.: *Social Change in Industrial Society*. George Allen & Unwin Ltd. Londres, 1972; 178 págs.

Da este libro bastante menos de lo que promete su título, con todo y con que el subtítulo del mismo limite la reflexión a «Norteamérica en el siglo XX». Por eso mismo, más que una crítica de conjunto nos limitaremos a subrayar algunos puntos que parecen de especial interés; entre ellos:

1.º El dominio en Norteamérica hasta épocas muy avanzadas de un «dar-

winismo social» popularizado por Spencer que «aunque inglés tuvo mucha más influencia en los Estados Unidos que en su país» (pág. 33). La consecuencia fue la de la imputación de la pobreza a la torpeza moral del pobre. Hubo de llegar, se nos dice, la experiencia de la gran depresión, concluyendo ya el primer tercio del siglo actual, para que «el estigma de la pobreza se trasladara del pobre a la sociedad que la tolera» (pág. 45). Sobre este punto se insiste una y otra vez (así en págs. 126-129).

2.º Los efectos de la segunda Revolución industrial que comienzan a ser noticiables en la eliminación de puestos de trabajo administrativos (páginas 93 y 96), como consecuencia de la utilización creciente de computadores.

3.º La sorprendente realidad --«una tendencia que sorprende a quien no esté familiarizado con la situación» (pág. 98)-- de que se aprecia un rápido crecimiento de las Empresas pequeñas y medias; se noticia incluso una disminución, de 1945 a 1965, del número de trabajadores ocupados en Empresas «grandes» llamando tales a las que tienen a su servicio 500 ó más trabajadores.

4.º La tendencia a la evitación de conflictos, aun a costa de subidas salariales inflacionarias, que se aprecia en la contratación colectiva, sobre todo en época de ocupación plena o semiplena de la capacidad productiva (pág. 109), con lo cual se arroja sobre el Estado el peso del mantenimiento de una política de rentas coherente que ponga en conexión las subidas de salarios entre sí y con las de las demás rentas; ello puede explicar por qué los conflictos se alargan allí, aparte de permitirse su exteriorización, las Empresas, por estar nacionalizadas, sienten su responsabilidad frente al público en cuanto a los aumentos salariales, como aumentos de costo que aquel habrá de soportar.

5.º Poco más se puede añadir. No falta una referencia no demasiado profunda a los temas de alienación -- de «anomía», usándose de la terminología de Durkheim (pág. 125)-- con referencia al aislamiento e impotencia del habitante de los grandes núcleos urbanos, ni la reiteración de datos interesantes, pero sobradamente conocidos; así, por ejemplo, el bajo porcentaje de sindicaciones en los Estados Unidos, con tendencia al declive (un 20 por 100 de trabajadores sindicados, en 1970, con descenso desde el 25 por 100 en 1953; página 159); o del alto porcentaje de propietarios de sus viviendas (el 70 por 100 en 1970, con aumento desde el 44 por 100 en 1940; pág. 161).

M. ALONSO OLEA

DEBRAY, Jean-Robert: *Sécurité sociale. Evolution ou revolution?*. Paris: «AEPHE», 1972: 222 págs.

La editora del libro que vamos a comentar, Comisión de Estudios Sociales para el Estudio de los Problemas Económicos y Humanos de Europa, advierte en el prólogo de este libro, de Jean-Robert Debray, que son dos los objetivos fundamentales que el volumen persigue: estudiar la forma de desarrollo en Francia de la protección contra los riesgos sociales y analizar el sentido que es preciso conceder hoy y el que mañana habrá que atribuir a la expresión «riesgos sociales».

Bien sabido es que las prestaciones familiares, iniciadas en Francia en 1939 y codificadas el 22 de agosto de 1946, respondían, esencialmente, a preocupaciones demográficas, dado el envejecimiento de la población, problema que se agravó con las secuelas de la segunda guerra mundial, por cuyo motivo la referida disposición de 1946 erigió una serie de instituciones, con específicas justificaciones y con particulares objetos, como describimos seguidamente:

Subsidio familiar propiamente dicho, que se concede a toda persona que tenga, por lo menos, dos hijos (menores de quince años) y que ejercen aquéllos una actividad laboral o que se encuentren en la imposibilidad de ejercerla. Esta es la fundamental de las tres prestaciones básicas de protección a la familia; las otras dos se indican inmediatamente y, a continuación, se enumeran las prestaciones complementarias.

Subsidio de maternidad (además del premio de natalidad) es la prestación básica atribuida con motivo del nacimiento, en Francia, de niño de dicha nacionalidad, con un importe equivalente al doble de la base mensual del cálculo de las prestaciones familiares, en el Departamento de su residencia.

Subsidios prenatales, última de las prestaciones básicas, es concedida a la mujer francesa en estado de embarazo, en cuantías iguales, para cada mes, al 22 por 100 de la base mensual que sirve al cálculo del subsidio familiar en el lugar de residencia.

Entre las prestaciones complementarias se cita, en primer lugar, el subsidio de salario único y al subsidio de la madre en el hogar: la innegable invención francesa ha legislado estas instituciones, aunque en el terreno administrativo operen vacilantemente, en el ámbito respectivo de los regímenes de asalariados y de autónomos, para conceder prestaciones concomitantes, atribuidas en concepto de complemento pecuniario que compense las particulares cargas representadas por el hecho de no ejercer la esposa profesión laboral, debido a su necesaria presencia en el hogar, impidiéndole tener ingresos propios. Otras prestaciones complementarias del régimen de subsidios familiares

omitidas en el libro son: subsidios de vivienda, de educación especializada a los subnormales (hoy en boga en España), de mudanza, de servicios sociales.

En relación con el fenómeno sociológico de la longevidad, de la prolongación del promedio de vida, se indica que entre las múltiples causas que la originan deben citarse: el progreso de las ciencias médicas, de la higiene, la alimentación y la mejora de las condiciones del trabajo.

A continuación se estudia la compleja cuestión de la determinación de la cuantía de la pensión de vejez, advirtiendo que en Francia guarda relación directa con el factorial:

*Número de años del seguro.*—Si el asegurado justifica treinta años de seguro puede aspirar, a los sesenta años de edad, a una pensión denominada normal, equivalente al 20 por 100 del salario medio. Si ha estado asegurado más de quince años y menos de treinta, tiene derecho a una pensión, denominada proporcional, equivalente a tantos treintavos de la pensión normal como años de seguro justifique.

*Edad de liquidación.*—La tasa de la pensión aumenta el 4 por 100 por año de aplazamiento, una vez cumplidos los sesenta años de edad.

*Salario anual base.*—Equivalente al salario medio correspondiente a las cotizaciones de los diez últimos años cumplidos antes de la edad de sesenta, o antes de la edad de liquidación si esta fórmula de cálculo es más ventajosa.

El volumen contiene, asimismo, un somero estudio de los regímenes de pensiones en República Federal Alemana, Reino Unido, Suecia, Estados Unidos y U. R. S. S.

Pasa al examen del seguro de enfermedad francés, cuyas prestaciones comprenden las siguientes características:

Tomar a cargo, por tiempo ilimitado, todos los cuidados y auxilios requeridos por el estado de la víctima.

Libertad, para el médico, de elección de especialidades farmacéuticas.

Libertad, para el asegurado, de elección médica.

Compensación pecuniaria del 75 por 100 del salario.

«Ticket moderador», tanto para gastos médicos como farmacéuticos, a base de una participación del asegurado «modulada»: en atención a factores como enfermedades costosas, prolongadas, hospitalización, edad del enfermo, etc., y que oscila entre el 5 y el 30 por 100 de la tarifa.

El breve estudio comparativo de aspectos del seguro de enfermedad atañe a la U. R. S. S., Checoslovaquia, Reino Unido, Yugoslavia, Suecia, República Federal Alemana y Países Bajos.

En cuanto al seguro de maternidad francés las prestaciones son, en esencia, las siguientes: derecho a clínica privada, derecho a productos farmacéuticos, subsidios de maternidad por el equivalente al importe de noventa y ocho días de jornal.

Las prestaciones sanitarias, en el seguro de accidentes del trabajo, son análogas a las de enfermedad y la fundamental diferencia consiste en que la víctima del accidente en Francia es curada sin que tenga que adelantar los gastos, ni abonar parte alguna de los mismos. La prestación económica es superior a la de enfermedad, alcanza el 85 por 100 del salario.

Debray señala, respecto de la financiación de la Seguridad Social francesa, que desde 1963 el «déficit» no cesa de aumentar. Las cargas se reparten entre asegurado, patrono y Estado. Las cotizaciones a cargo del asegurado pueden considerarse como una prima de seguro obligatorio contra los riesgos sociales. Las de los patronos, como cargas obligatorias de mutualidad colectiva, soportadas por un determinado sector profesional.

De este volumen, dirigido por Debray, con la colaboración de Baudghuin, Dubois, François, Leduc, Leclerc, Millardet y Robillard, debemos sintetizar los siguientes juicios: las personas que lo han redactado gozan de gran autoridad en la materia y, por tanto, en modo alguno puede considerarse deleznable su contenido, pero sí un tanto misceláneo: abarca desde el estudio de la evolución de la sociedad industrial en Francia, hasta la definición de la naturaleza de «necesidad social»; pero, al propio tiempo, deja al descubierto flancos del tema central de la Seguridad Social y de tanta importancia como son los del seguro de desempleo o las prestaciones complementarias, ya aludidas del seguro familiar. Libro de méritos relevantes sobre materias de suyo importantes, tratadas por diversas y brillantes plumas, aunque cronológicamente distantes, a cuatro años, lapso que en estas materias, en constante evolución, es suficiente para producir radicales variaciones en los programas.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO

*Estudios sobre la negociación colectiva en memoria de Francisco De Ferrari.*  
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Montevideo, 1973: 571 págs.

Se pone de manifiesto, una vez más, la relevancia de la publicación «colectiva» (en memoria u homenaje, con ocasión de Convenciones o Congresos)

en la elaboración científica del Derecho del Trabajo. Ello puede ser constatado, por lo que a la presente ocasión se refiere, ante un conjunto excelente de ensayos doctrinales en torno a la unitaria temática de la negociación colectiva; aun cuando haya de ser, desgraciadamente, a costa de lamentar la desaparición de un maestro de la disciplina, el profesor uruguayo Francisco De Ferrari, cuya memoria intenta perpetuar el libro que presentamos.

La temática emprendida en las veintinueve colaboraciones doctrinales (la negociación colectiva es la precisión genérica) presenta una triple delimitación objetiva, susceptible de la siguiente caracterización:

- a) Cuestiones relativas a la teoría general del pacto colectivo.
- b) Cuestiones jurídico-internacionales sobre negociación colectiva.
- c) Consideración de algunos sistemas positivos vigentes de negociación colectiva.

De cada uno de los temas, sin particular rotulación por lo demás, se ocupa una parte del libro. Por nuestra parte, habremos de detenernos, con especial atención, en las dos primeras cuestiones, haciendo una somera referencia a los ensayos de Derecho comparado (parte tercera).

1. *Cuestiones de teoría general del pacto colectivo.*—La exposición de los temas abordados en esta primera parte del libro puede efectuarse, ciertamente, con arreglo a plural criterio metodológico (relación de trabajos en el orden de inserción en el libro, criterio alfabético de autores, consideración de los sistemas jurídicos a que se atribuyen las reflexiones, etc.). Juzgamos de interés, por contra, referir los distintos ensayos a alguno de los términos de la siguiente enumeración de cuestiones generales de la teoría del pacto colectivo:

- a) Ambito jurídico-institucional en que se inserta la autonomía colectiva (limitaciones de la ley al convenio colectivo).
- b) Aspectos conceptuales del instituto (significación dentro de la teoría de las fuentes jurídico-formales).
- c) Las partes del convenio colectivo (aspectos subjetivos).
- d) Contenido del pacto colectivo (ámbitos obligacional y normativo, su alcance y significación).

Respecto de la primera temática, el libro contiene dos ensayos. Ernesto Krotoschin (*La importancia del orden público para la contratación colectiva*), parte en su artículo de las limitaciones legales al principio de libertad colectiva. La noción de «orden público» aparece como elemento restrictivo de la

libertad contractual en la negociación colectiva (tensión autonomía-ley). Tras constatar la imprecisión y contingencia del término (orden público), el autor refiere la existencia de una doble dimensión del mismo en la negociación colectiva: a) «orden público social», integrado por la normativa dictada en protección del interés general de los trabajadores, y b) «orden público económico», constituido por las normas relativas al interés general de la economía (desarrollo, política de rentas, etc.), una vez detectada la singular interrelación entre la negociación colectiva y la economía del país (1). Krotoschin se dedica a la consideración del orden público económico, abordando cuantos temas vienen al caso. Concluye el excelente trabajo con el análisis de dos sistemas positivos, opuestos respecto a la aplicación del «orden público económico» en la negociación colectiva, el argentino y el alemán occidental.

Fernando Onfray Baglietto aborda el ámbito institucional de la negociación colectiva (*La administración del trabajo y el contrato colectivo*) en momento de profunda transformación de la sociedad y del Derecho, cual es el presente (tránsito del contrato individual al colectivo). El agudo intervencionismo estatal en la relación de trabajo se expresa en una intensificación de la acción administrativa laboral. El autor pasa revista a cuantos organismos y funciones administrativas personifican la Administración laboral en los países de América Latina, concluyendo con sucinta exposición de los límites legales a la autonomía colectiva.

Sobre los presupuestos conceptuales del pacto colectivo, el profesor Alonso Olea (*El concepto de convenio colectivo*), partiendo de una definición descriptiva y nominal (de naturaleza jurídica estricta), conceptúa el instituto como «el contrato celebrado por representaciones de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo». No se margina, y así lo subraya convenientemente el autor por vía de conclusión, el entorno social de la institución, así como la meta general que persigue, ligada decididamente al mejoramiento y progreso de la comunidad. Se analizan, con la claridad y precisión que caracterizan al autor, los elementos conceptuales que concurren en la noción propuesta: a) el contrato celebrado; b) por representantes de tra-

---

(1) Vid., sobre el tema, GÉRARD LYON-CAEN: «Négotiation collective et législation d'ordre public», en *Droit Social*, núm. 2, 1973, págs. 89 a 101. Asimismo, MAYO ANTONANZAS: «Convenios colectivos e inflación en España», en *Estudios de Administración Laboral*, Ed. CFPF de Alcalá, Madrid, 1966, págs. 181 y sigs.; MONTALVO CORREA: «La política de congelación y descongelación salarial en la contratación colectiva en España», en *III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo*, II (ponencias y comunicaciones), Serv. Pub. Ministerio de Trabajo, Madrid, 1970, págs. 1033 y sigs.; PÉREZ BOHJA: «El convenio colectivo de trabajo como instrumento de planificación y de ordenamiento económico», en *Revista de Trabajo*, núm. 2, 1962, págs. 385 y sigs.



bajadores y empresarios; c) para la regulación; d) de las condiciones de trabajo. Destaca, sobremanera, la caracterización del convenio colectivo como contrato de naturaleza singularísima.

En directa relación con el concepto y significación jurídica del pacto colectivo se presenta el tema analizado por el profesor M. R. Tissebaum (*Rol de los convenios colectivos en la integración del Derecho del Trabajo*). Estudia la función que el pacto colectivo cumple dentro del esquema de las fuentes del Derecho del Trabajo, de cara a la integración del mismo, y con especial consideración de los sistemas legales argentino y mejicano, así como del proyecto de Código de Trabajo elaborado por De Ferrari para Uruguay.

En el marco general de los aspectos subjetivos del pacto colectivo, el profesor Mario Deveali se ocupa de *Comisiones internas y representaciones gremiales en la negociación colectiva*. Se plantea genéricamente el tema de la representación sindical en el seno de la Empresa: coexistencia de la representación interna del personal (Comisiones internas como órganos de representación obrera con independencia de la afiliación sindical de los trabajadores) con la externa del Sindicato (representación sindical en el seno de la Empresa). El autor reduce el tema a si conviene fortalecer las representaciones sindicales externas o las de carácter interno, lo que supone optar por los Sindicatos de Empresa o por los de actividad y, en consecuencia, por los convenios colectivos de uno u otro ámbito de actuación. Tal vez convenga no olvidar la cuestión de fondo que subyace al tema planteado por el autor, esto es, la inadecuación del cauce sindical tradicional respecto de la problemática de la Empresa, causa de profundas tensiones y movimientos de la base (2).

De *La negociación colectiva y la colaboración entre el Sindicato y la Empresa* se ocupa Rodolfo A. Napoli. Entiende por «colaboración» la realización de actos o hechos que comportan ayuda a otra persona, sin que lo determine obligación jurídica alguna. A la luz de semejante e incierta noción se analizan las denominadas «cláusulas de paz sindical» (3), así como las di-

(2) Es buen ejemplo, al respecto, el movimiento de los delegados obreros en Italia. Sobre el marco institucional de semejantes tensiones, vid. FRANÇOIS SELLIER: «Les transformations de la négociation collective et de l'organisation syndicale en Italie», en *Sociologie du Travail*, núm. 2, 1971, págs. 141 a 158. Vid., por todos, AGLIETA, BIANCHI, MERLI-BRANDINI: *I delegati operai. Ricerca su nuove forme di rappresentanza operaia*, Ed. Coines, Roma, 1970.

(3) Vid., sobre el tema, GIORGIO GIBZZI: «Autonomia collettiva, diritto di sciopero e clasole di tregua», en *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, 1967, páginas 149 a 189; GIUSEPPE PERA: «Sulle clausole di peace sindacale», en *Rivista di Diritto del Lavoro*, I, 1964, págs. 285 a 305.

versas circunstancias que han de concurrir para que se manifieste la colaboración.

Tres son, por otra parte, las aportaciones a la teoría del contenido obligatorio y normativo del pacto colectivo. Montenegro Baca (*El contenido de las convenciones colectivas de trabajo*) analiza el contenido convencional como un conjunto de cláusulas normativas y obligacionales. Se preocupa, básicamente, de un triple aspecto: estructura objetiva del pacto, tipología de las materias susceptibles de devenir objeto del pacto y clasificación de las cláusulas con específica consideración de las normativas.

Sobre la Seguridad Social, como materia objeto del pacto colectivo, versa el ensayo de Rubén N. Caggiani (*Las convenciones colectivas de Seguridad Social*). Partiendo de la constatación de que la acción del pacto colectivo ha desbordado el campo del ordenamiento jurídico laboral para invadir parcelas singulares de Seguridad Social (4), el autor se plantea alguno de los problemas que semejante ampliación de contenido conlleva: eventual desviación de la finalidad propia del pacto colectivo; inadecuación del convenio colectivo para operar en el ámbito del Derecho público, etc.

El profesor Russomano aborda la temática de la interpretación del pacto colectivo (*Interpretación de las convenciones colectivas de trabajo*). Se manifiesta en contra de la fácil solución que supone interpretar el contenido obligatorio del pacto con arreglo a las reglas de hermenéutica contractual, y el contenido normativo con arreglo al esquema de la interpretación de las leyes. Diversas particularidades abundan, para el autor, en una teoría propia de la interpretación del convenio colectivo, cuyas líneas básicas son analizadas (criterios interpretativos, interpretación sistemática e integradora, etc.).

2. *Cuestiones jurídico-internacionales sobre negociación colectiva.*—Tres temas son particularmente analizados: fuentes internacionales de la negociación colectiva, el convenio colectivo internacional (europeo, específicamente) y la aplicación internacional del pacto colectivo.

El profesor Valticos analiza, con carácter general, las fuentes internacionales de la negociación colectiva (*Las normas internacionales sobre la negociación colectiva*) a través de una triple dimensión. El examen, inicialmente, de los diversos textos internacionales sobre el tema: la declaración de Filadelfia (1944), incorporada a la constitución de la OIT; los Convenios 87 (libertad sindical) y 98 (derecho de sindicación y de negociación colectiva) de la misma; la Recomendación 91 (contratos colectivos); Resoluciones de la Confe-

---

(4) Vid. PAUL DURAND: «Des conventions collectives de travail aux conventions collectives de sécurité social», en *Droit Social*, núm. 1, 1960, págs. 42 a 50.

rencia General, así como de las Conferencias regionales; instrumentos adoptados bajo los auspicios de otras organizaciones internacionales, etc. Se analiza, en segundo lugar, la aplicación de semejante normativa, con especial atención a las cuestiones de ratificación del Convenio 98, así como a la labor de los órganos de control de la Organización, señaladamente las decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración. Se concluye con breves precisiones sobre la negociación colectiva a nivel europeo.

Sobre el análisis de las fuentes internacionales mencionadas, incide en su ensayo Gros Espiell (*El concepto de la libertad sindical en la constitución de la OIT y en los convenios sobre libertad sindical y derechos de sindicación y negociación colectiva*). Se precisa la noción de libertad sindical a la luz de la constitución de la OIT y del desarrollo normativo que suponen los Convenios 87 y 98 mencionados. Habida cuenta de que estos últimos acuerdos regulan de modo preciso el tema de la libertad sindical (obligaciones jurídicas singulares frente al tenor declarativo y general de la constitución), así como de que diversos países (entre los que se encuentra el nuestro) no han procedido a su ratificación, delicados problemas de aplicación normativa se presentan ante el intérprete. El autor se pronuncia en favor de una no aplicación extensiva de los principios de aquéllos (los Estados sólo están obligados por los Convenios que ratifican).

En relación directa con el tema de la aplicación de los Convenios internacionales de trabajo, se expresa en ensayo de Francis Wolf (*El principio «pacta sunt servanda» y la aplicación de los Convenios internacionales de trabajo por medio de los contratos colectivos*). Se centra el tema en la tipología de los medios que cada Estado debe adoptar para hacer efectivas las disposiciones de un Convenio internacional ratificado. Ciertamente que el instrumento elegido ha de depender del sistema jurídico del país en cuestión, así como del propio objeto del Convenio. Si bien, el pacto colectivo es un instrumento idóneo para operar semejante aplicación. Se aborda, en general, la temática de la eventual idoneidad del pacto colectivo al respecto, con referencia a un planteamiento histórico y a la polémica surgida en la OIT.

Levi-Sandri (*Observaciones sobre el problema del contrato colectivo europeo*) incardina el tema de la internacionalización del pacto colectivo en el proceso de integración social en Europa. Particular dimensión de la misma la constituye la colaboración de las organizaciones sindicales (existencia de la Confederación Europea de los Sindicatos Libres, etc.). Paralela integración se ha producido en el ámbito empresarial (UNICE -- Unión de industriales de las Comunidades europeas--, COPA -- de agricultores--, COCCFE -- de comerciantes--). En marco semejante se sitúa el convenio colectivo europeo. Su ejemplo efectivo más importante es el «Acuerdo para la armonización de

la duración del trabajo de los asalariados permanentes encargados de los cultivos», suscrito en Bruselas (1968) entre el COPA y representantes de los trabajadores de la agricultura adheridos a la CISL y a la CISC. Se analiza en el ensayo la significación de dicho instrumento, concluyendo que el pacto colectivo europeo no es hoy una realidad (se le concede la eficacia de «recomendación»), pese a existir condiciones favorables para una negociación colectiva a nivel europeo.

Gilda M. Correa Meyer (*Aplicación de las convenciones colectivas de trabajo en el espacio*) dirige su atención a la aplicación de los pactos colectivos en el espacio «internacional». Analiza, básicamente, tres formas de conflicto de los pactos colectivos: a) Conflicto entre dos convenios, en vigor en distintos Estados, que convergen para regular, al mismo tiempo, el mismo hecho concreto. b) Conflicto entre el convenio colectivo de un país y la ley de otro Estado. c) Conflicto espacial entre las leyes que rigen la convención colectiva (temática en la que el ensayo que comentamos constituye una auténtica novedad). Problemática, en general, de Derecho internacional privado, donde prima el criterio de territorialidad (interés público) a la hora de determinar el orden jurídico competente para regular los supuestos apuntados.

3. *Sistemas jurídico-positivos de negociación colectiva.*—El libro que presentamos dedica su última parte a la exposición de algunos de los sistemas positivos de negociación colectiva.

Se analizan, así, la doctrina de la *ultima ratio* y el principio de la proporcionalidad, a propósito del sistema de negociación colectiva en la República Federal de Alemania (Bern Ruthers); la negociación colectiva en Argentina (Alfredo Ruprecht); la evolución histórica y situación actual de la misma en Bélgica (Raymond Geysen); la evolución del sistema brasileño (Evaristo de Moraes); el derecho canadiense de negociación colectiva (Pierre Verge); la negociación colectiva en Colombia (Guillermo Camacho), en Chile (Alvaro Covarrubias); el procedimiento británico en materia de convenios colectivos (Roger W. Rideout); el contrato colectivo en la nueva ley Federal del trabajo en México (Mario de la Cueva); la negociación colectiva en el marco de la nueva economía peruana (Jorge Rendon); el convenio colectivo en el Derecho suizo (Alexandre Berenstein); la regulación de las relaciones laborales a través de la legislación laboral soviética (Gorshenin y Nikitinski); evolución y régimen vigente de la negociación colectiva en Uruguay (H. H. Barbagelata y A. Pla Rodríguez), y el concepto y práctica de las consultas autogestionarias y de los acuerdos sociales en Yugoslavia (J. Grozdanic).

*Repúblicas Socialistas Soviéticas* (debido sin duda a que el Seminario se reunió en Moscú y Novosibirsk) en el que destaca el reconocimiento de que «existen dificultades y problemas por resolver», lo que convierte en objetivo principal del noveno Plan quinquenal «un aumento indispensable del bienestar de los trabajadores» (pág. 34).

M. ALONSO OLEA

NUNES, Luis C.: *La participation du syndicalisme à la construction nationale en Afrique*. Institut Universitaire de Hautes Etudes Internationales. Université de Geneve, 1972; 342 págs.

El autor sitúa el presente estudio en el marco del Senegal, Mali y la Costa de Marfil, al no existir hoy la posibilidad de estudiar el África como un todo unitario; la elección de estos tres países no ha sido arbitraria, sino basada en el criterio de un punto de partida común en el seno de un mismo conjunto geográfico y administrativo, y en una evolución sobre la base de alternativas diversas, que van desde un sistema de capitalismo liberal al de un socialismo marxista, pasando por un socialismo moderado.

La primera parte de las cinco que constituyen el trabajo está dedicada a la evolución económica y social de estos tres países a partir de su independencia. La primera cuestión que plantea el autor es la de saber en qué medida el sindicalismo africano puede ser disociado de la situación económica general, y en segundo lugar, la de que el sindicalismo es un fenómeno social que tiene características conformadas a las sociedades en las que se implanta; de aquí, que junto a la pluralidad sindical del Senegal con tres grandes organizaciones sindicales, representativas de tres ideologías, exista en Mali un sindicalismo unitario desde siempre, que a causa del número restringido de asalariados existentes en el país no ha constituido una fuerza operante en el conjunto de la población, mientras que en la Costa de Marfil la unidad sindical ha sido obtenida por el Gobierno gracias a procedimientos autoritarios.

Los hombres y las actividades (líderes, sindicatos y reivindicaciones sindicales) es el contenido de la parte segunda. La interpretación del elemento humano que hoy contribuye a la formación y al desarrollo del fenómeno sindical en África debe, en parte, limitarse a sus dirigentes: la gran masa no puede ser tomada en consideración, más que en la medida de que ciertas de sus características influyen el comportamiento de los líderes precedentes, en la mayor parte de los casos, de los antiguos movimientos del régimen colonial. El autor estudia su psicología, sus funciones y sus efectos positivos y negativos, y con respecto a los sindicatos, aunque las clases de asalaria-

dos no son muy numerosas en los países africanos, estudia las diversas características que presentan, provenientes no sólo del entorno cultural, sino del económico, político y social. Existe acuerdo en las reivindicaciones salariales (aumento de la renta nacional, del nivel de vida y de las posibilidades de empleo), pero las divergencias aparecen cuando se trata de participar en los frutos de las diversas mejoras, de determinar los órdenes de prioridad y de elaborar los métodos para conseguir un desarrollo económico y social equilibrado.

La parte tercera desarrolla las ideologías y orientaciones, las estructuras sindicales y la financiación y ayuda internacional. Los verdaderos objetivos del sindicalismo africano actual son la defensa y el reforzamiento de la independencia nacional, lo que implica la afirmación de la personalidad del movimiento sindical *vis a vis* del partido, la defensa del socialismo africano y la defensa de la unidad sindical nacional como medio de obtener la unidad sindical panafricana. Ahora bien, frente a esta unanimidad en los fines, subsisten una serie de desacuerdos y fricciones y parece que el mayor problema surge, precisamente, del hecho de que si bien la unidad sindical es un objetivo común, nadie está de acuerdo sobre los servicios que debe rendir, pudiéndose resumir los diferentes argumentos en un problema de estructuras, donde se trata unas veces de preservar y otras de eliminar la democracia sindical según el interés divergente de las distintas partes. Uno de los problemas cruciales es el de la financiación de las actividades sindicales, pues al disponer de pocos recursos, les es muy difícil poner en marcha la máquina, cada vez más compleja, de las exigencias burocráticas; hoy día, la pobreza de los Sindicatos africanos se sitúa al nivel de una buena marcha administrativa mínima. Existen tres clases de ayudas de las organizaciones y centrales internacionales, la ayuda monetaria, la ayuda en material y los cursos de formación y perfeccionamiento de los responsables sindicales.

El sindicalismo y la acción social es el contenido de la cuarta parte. Los sindicalistas africanos se han beneficiado no sólo del encuadramiento, sino también de la formación prestada por las antiguas centrales metropolitanas, con toda una gama de métodos de acción, algunos de los cuales revelan técnicas avanzadas y otros tradicionales, aunque la mayor parte representan una simbiosis. El autor, sin pretender pasar revista a todos los métodos utilizados, desarrolla aquellos más impregnados de los modos de vida africana, beneficiados por los aportes de la técnica occidental.

La participación de los Sindicatos en la vida económica y en la vida política nacional es el tema de la última parte. De una manera general, en los países desarrollados, las organizaciones sindicales han dejado de ser solamente grupos de presión y tienen tendencia a colaborar cada vez más ampliamente

en la política social y económica del país. Partiendo del mismo principio, el problema de los países subdesarrollados es diferente, porque de lo que se trata es de determinar la aportación sindical al país en términos de política económica general, es decir, que el problema se plantea al nivel del trabajo que las organizaciones sindicales deben realizar, para movilizar las masas, y lograr que apoyen los esfuerzos del Gobierno para sacar al país del subdesarrollo. En relación con la participación en la vida política nacional, los Sindicatos africanos han sido acusados de inmiscuirse demasiado en la vida política, pero el autor piensa que los Sindicatos no deben limitarse a unos determinados tipos de acción, sino que deben orientarse en el sentido de ser más útiles a su país; desde la aparición del fenómeno sindical en los países subdesarrollados se ha podido apreciar que este fenómeno no depende sólo del tipo y grado de desarrollo económico, sino que debe ser también considerado en función de las condiciones políticas y de la estructura general de la sociedad en la que el Sindicato es llamado a intervenir.

Diversos anexos y una documentada bibliografía complementan esta publicación, interesante, porque los Sindicatos africanos, a pocos años de la independencia, están en vías de aportar una considerable contribución al proceso de construcción nacional, y porque del éxito de su empresa depende uno de los importantes factores del equilibrio de las sociedades modernas.

M. ALONSO LIGERO

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO: *Las Empresas multinacionales y la política social*. Ginebra, 1973; 198. págs.

Uno de los fenómenos más interesantes en la moderna configuración empresarial lo constituye la aparición de las Empresas multinacionales. Las consideraciones alcanzan tanto a los efectos de orden económico, como social. En el ámbito de estos últimos, un aspecto concreto —y con seguridad el menos explorado— es el de sus consecuencias en las condiciones de empleo y la consiguiente aparición de un nuevo dato a tener en cuenta en la estrategia sindical. El tema estaba abierto a una respuesta por parte de la Organización Internacional del Trabajo.

Durante los días 26 de octubre a 4 de noviembre de 1972, y convocada por el Consejo de Administración se celebró una Reunión de expertos sobre las relaciones de la Empresa multinacional con la política social. El documento de trabajo para las sesiones y las conclusiones de la Reunión, constituyen el contenido del libro que se comenta. Y es precisamente el carácter de in-

forme o ponencia lo que hace que ésta responda más a la formulación de interrogantes sobre el tema, o la plasmación de discusiones vigentes, que a pretensiones exhaustivas o enfoques dogmáticos, menos propios del instrumento guía para la Reunión.

El libro se divide en dos partes: La primera desarrolla el informe sobre la temática social de las Empresas multinacionales; los problemas aparecen agrupados en epígrafes genéricos. La segunda, y con el mismo criterio de estructuración anterior, recoge los debates de la Reunión. Los temas se distribuyen en los siguientes títulos: «Efectos de las Empresas multinacionales sobre la mano de obra», «Condiciones de trabajo y vida en las Empresas multinacionales», «Las relaciones de trabajo en el marco de las Empresas multinacionales» y «Normas internacionales del trabajo y principios sociales elaborados por la OIT». Hay que señalar que si bien la distribución de temas no resulta de excesivo rigor técnico (por ejemplo, los de sindicalismo y contratación colectiva, merecerían un apartado específico, mejor que analizarse bajo el título de «las relaciones de trabajo en el marco de las Empresas multinacionales») la genericidad con que están concebidos da cabida a planteamientos diversos y desde luego posibilita la función de ser punto de partida para las discusiones.

Antes de analizar los problemas específicos, el primer capítulo —«Definición y factores económicos»—, sitúa el tema y prueba su interés. No se encuentra una definición válida de Empresas multinacionales y las existentes se basan en aspectos concretos como el número de filiales o la coordinación centralizada de las operaciones. Por ello se adopta la descripción de que «la sede de dirección general está situada en un país (de origen), mientras que la Empresa despliega actividades en varios países más (huéspedes o de acogida)». Por otra parte, los datos económicos dan idea de su importancia. «De las 100 unidades económicas más grandes del mundo 50 son Estados soberanos y 50 son Empresas multinacionales». Los establecimientos industriales de Estados Unidos en el extranjero han pasado de 988 en 1950 a 3.646 en 1967, y el crecimiento de capital invertido, siendo de 11.788 millones de dólares en 1950 es de 78.090 en 1970. Hay que observar que la mayoría de los datos que se presentan están referidos a Empresas estadounidenses. Ello se debe, de un lado, a la escasez de cifras para otros países, y de otro, a la extraordinaria importancia de sus inversiones en el extranjero. La OCDE, en un estudio para 1966, calcula el valor total de las inversiones privadas en Occidente en 89.600 millones de dólares: de ellos el 60 por 100 corresponde a los Estados Unidos. Repartidas por regiones, Europa es la más favorecida con el 31,3 por 100 del total de las estadounidenses, seguida de Canadá y América Latina. En cierto modo ello es coincidente con la tendencia creciente



emplear capitales en países de economía desarrollada (68 por 100 de las inversiones directas de Estados Unidos en el extranjero).

A los efectos que tales magnitudes produzcan en la estructura del mercado o en la balanza de pagos de los países receptores o de acogida, se suman las variaciones en la dinámica del empleo. El tema se analiza en el capítulo segundo («Efectos de las Empresas multinacionales sobre la mano de obra»). En 1970 el Departamento de Investigación de las AFL-CIO americanas, declaraba: «se han exportado empleos nacionales a las filiales del extranjero y se han perdido oportunidades de exportar a países terceros, mientras que aumentaban paralelamente las importaciones de las filiales extranjeras hacia los Estados Unidos con la consiguiente desaparición de más empleos aún». Así, pues, el establecimiento de filiales en el exterior y la importación de sus productos representa para los sindicatos la disminución de puestos de trabajo. Por su parte, mientras las organizaciones patronales alegan la necesidad de competir con otras Empresas mediante la utilización de recursos a un coste inferior en otros países, el Departamento de Comercio ha advertido la disminución de empleos que provocaría la desaparición de estas Empresas entre los requeridos para la fabricación de piezas de exportación a las filiales o el montaje de las que éstas fabrican. No obstante, los Sindicatos han estimado, para 1971, en 500.000 los puestos de trabajo perdidos por los Estados Unidos.

En otra vertiente, los efectos de las Empresas multinacionales actúan sobre la mano de obra según el nivel de cualificaciones. Precisamente por su menor coste en otros países es frecuente que las cadenas de montaje se trasladen a éstos, permaneciendo en origen los procesos más complicados y de alto nivel técnico. De esta forma, los sectores más intensamente afectados por el desempleo, vuelven a ser los de menos cualificación. En este sentido, la ley estadounidense de Expansión del comercio de 1962 prevé medidas asistenciales a trabajadores o firmas perjudicadas por el aumento de importaciones: limitados sus efectos más a mitigar problemas, que precisamente a prevenirlos, acabaría siendo llamada por los Sindicatos de «seguro de entierro».

En el país de acogida los efectos son inversos: lo calcula que las filiales estadounidenses establecidas en el extranjero ocupan un total de 5.500.000 de trabajadores. De su interés dan prueba las medidas adoptadas por los Gobiernos para atraer inversiones canalizándolas hacia zonas de desempleo. Estas van desde la concesión de incentivos o exenciones fiscales (Bélgica), hasta el sufragio de todos aparte de los gastos de instalación o ampliación de locales (Reino Unido). En cuanto a la formación de mano de obra es constatable el beneficio que representan las «transferencias de tecnología»: con frecuencia, las Empresas multinacionales actúan «como agentes de difusión tecnológica y

de conocimientos técnicos en materia de organización, al introducir métodos y procesos que son nuevos para los países respectivos y al formar al personal local hasta niveles elevados de competencia profesional. Frente a la formación financiada por el Estado, la OCDE ha puesto de relieve la extraordinaria importancia de las escuelas de estas Empresas en la capacitación del personal.

De todas formas, para estos países, quedan pendientes las situaciones en que los intereses de las Empresas no coinciden con su política de desarrollo, sobre todo por la utilización de técnicas que requieran escasa mano de obra o inversiones de capital del que no se disponga.

En el capítulo tercero se analizan las condiciones de trabajo en las Empresas multinacionales. Fundamentalmente se trata de resaltar el efecto que produce en las reivindicaciones de los trabajadores la comparación de las condiciones de trabajo existentes entre las filiales de una misma Empresa. En este sentido se cita el ejemplo de los trabajadores de Vauxhall en el Reino Unido que determinaron sus reclamaciones salariales en función de los datos obtenidos por los que venía pagando la General Motors en Estados Unidos. En consecuencia, los Sindicatos, intentando lograr un tratamiento igualitario, o como se ha dado en llamar «normas equitativas de trabajo», han tratado de gestionar la cooperación entre ellos articulada por medio de los representantes del personal de una misma Empresa. La coordinación se ha obtenido a través de las Confederaciones Sindicales Internacionales y las Federaciones o Secciones de industria. A partir de entonces, se intensifica el lanzamiento de programas y objetivos de acción y la preparación de estudios que faciliten las comparaciones valorando la capacidad adquisitiva salarial según los países. Así, aparecen los Consejos Mundiales de Empresa creados por la Federación Internacional de Trabajadores de Industrias Metalúrgicas (FITIM), que con carácter permanente, tienen la misión de analizar comparativamente las condiciones de trabajo en las industrias del automóvil. Otro tanto puede decirse de la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de Industrias Químicas e Industrias diversas, o de la Federación Internacional de Empleados Técnicos.

En términos absolutos puede decirse que la política de las Empresas multinacionales «consiste en pagar en el mundo entero salarios un poco superiores a la media, pero no muy por encima de ella». De esta manera las reivindicaciones se han fragmentado al crearse entre los trabajadores de estas Empresas la conciencia de una especie de «derecho adquirido» a la superioridad de condiciones. Así, cuando otras Empresas locales no tuvieron más remedio que subir los salarios para acercarse al nivel de los que la Ford Gent venía abonando, «los Sindicatos pidieran aumentos alegando... que por tradición Ford

pagaba más, que esa diferencia reflejaba su mayor rentabilidad y que debía mantenerse». Por otra parte, el régimen asistencial prestado por estas Empresas, presenta con frecuencia beneficios complementarios, hasta el punto de que «a menudo, esas ventajas forman parte de un verdadero régimen de seguridad social instituido por la propia Compañía».

Se ha indicado la reacción que estos problemas han suscitado por parte de los Sindicatos. La más característica ha sido la aparición de un movimiento coordinador por parte de los Sindicatos internacionales, que en ocasiones ha modificado su estructura, con la aparición de los Consejos mundiales de industria citados. Este es el tema que se trata en el capítulo cuarto. Se subraya en esta parte, la especial actividad que los Secretariados Profesionales Internacionales vienen dedicando a la problemática de las Empresas multinacionales y el reforzamiento de contactos entre las Confederaciones Mundiales de Trabajo y la Federación Sindical Mundial con sus respectivas organizaciones: internacionales profesionales e internacionales sindicales. El objetivo es «lograr una solidaridad internacional a fin de conseguir que una Empresa multinacional ofrezca las mejoras condiciones posibles de trabajo a su personal en todos los países donde esté instalada».

Las organizaciones de trabajadores han tomado conciencia a nivel internacional del nuevo poder a que se enfrenta y no han faltado declaraciones denunciando la situación y advirtiendo de sus peligros. Así, en 1970 el Comité Ejecutivo de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, señalaba que los Gobiernos, «en su esfuerzo por atraer inversiones extranjeras, ofrecen, entre otros incentivos, la adopción de medidas anti-sindicales».

Pero puede decirse que es el tema de las negociaciones colectivas el que con mayor insistencia ha llamado la atención. En su IX Congreso Mundial de 1969, la CIOSI, advertía a las organizaciones de trabajadores del peligro de que las Empresas multinacionales podían «restringir su derecho a proceder a negociaciones colectivas coordinadas en el nivel que se estime adecuado». En efecto, frente a la atomización de los centros de decisión por cada una de las filiales, el presupuesto de dependencia en último término de la sede central, constituye un arma de éstas antes de realizar determinadas concesiones. Las Empresas han respondido afirmando la descentralización existente en esta materia «sobre todo porque no es posible aislar una política de negociación colectiva del marco jurídico y social del lugar donde funciona la Empresa, marco que, por supuesto, varía mucho de un país a otro». De todas formas «los intereses económicos de la Empresa multinacional le impondrán la misma actitud frente al Sindicato, independientemente de quien tome la decisión: la sede a la filial».

Por otra parte el ámbito del movimiento de apoyo en la negociación colectiva va a ser ampliado como efecto de su internacionalización. En una declaración de los Consejos mundiales de la industria del automóvil de la FITIM se invita a las filiales que representen trabajadores de una Empresa multinacional con la cual una organización afiliada esté en huelga «a comprometerse a emplear todos los medios posibles, incluida asistencia financiera, para apoyar al Sindicato en huelga y a no hacer nada que pueda disminuir las posibilidades de éxito de la huelga». De esta forma se podría combatir la ventaja que tienen las Empresas multinacionales frente a ella, al poder compensar la falta de producción en un establecimiento con el aumento del rendimiento de otras filiales. No obstante, subsiste el problema del grado de licitud reconocido a la huelga por cada país.

Por último, el informe se plantea la posibilidad de llevar a cabo lo que llama «negociaciones colectivas multinacionales centralizadas», ello «equivaldría a una negociación en el ámbito de la Empresa». El planteamiento no pasa de ser un mero apunte: El ámbito regional o mundial del convenio celebrado; su articulación con los de rama de actividad en los países con tal sistema; la posibilidad de que la Empresa esté previamente sometida a la extensión de un convenio para un sector concreto, o la representación de los Sindicatos negociantes, son problemas anotados que sugieren un estudio más profundo y concorde con la nueva problemática.

Este es el contenido del informe preparado por la OIT sobre las relaciones de las Empresas multinacionales con la política social. Quizá el título respondiera con más veracidad a su contenido si aludiera a la problemática planteada por estas Empresas, más específicamente, en las relaciones de trabajo. Este es el tema fundamental y el más urgido de estudio. La OIT ha respondido así al llamamiento que le venían haciendo los Sindicatos para elaborar una serie de normas que actuaran, con carácter internacional, como «código de conducta» aplicable a las relaciones con estas Empresas. Los debates de las sesiones, y las conclusiones de la reunión aparecen recogidas en la segunda parte. Junto a ellos el anexo I presenta una lista de temas propuestos por los participantes para su estudio.

Quizá ello prueba el significado del libro: la OIT ha tomado oficialmente conciencia del problema. Pero los planteamientos sobre la temática social de las Empresas multinacionales permanecen, a todos los niveles, sometidos a discusión.

FRANCISCO JAVIER PRADOS DE REYES

SALA FRANCO, Tomás: *La movilidad del personal dentro de la Empresa*. Editorial Tecnos. Madrid, 1973; 153 págs.

Estudia el autor un tema muy concreto: La movilidad del personal en sentido horizontal e interno en el marco de la Empresa, planteándose si es posible incluir tal movilidad dentro del poder directivo del empresario, así como los límites a que se verá sometido tal poder, derivados de la consideración del trabajador, no como mercancía, sino como persona.

La movilidad en la Empresa puede producirse a iniciativa del empresario, a iniciativa del trabajador y por razones sociales. Toda modificación que no afecte a los derechos adquiridos se configurará dentro del *ius variandi* empresarial, pero si ataca tales derechos quedará excluida de dicho ámbito, exigiéndose un acuerdo novatorio, la autorización administrativa laboral, o que se den alguna de las causas del artículo 64 de la LCT.

Quando a iniciativa del empresario se produzca un cambio de puesto de trabajo dentro del mismo centro, tal desplazamiento se configura como manifestación del poder de dirección y está limitado por el interés objetivo de la Empresa. No puede sostenerse que la movilidad responda a un interés común de las partes de la relación, sino al interés del empresario en lo referente a la organización de la Empresa.

Otro de los límites que se imponen es el de los derechos adquiridos de los trabajadores, entre los que se incluye el derecho a la categoría profesional, completado con la asignación de un oficio o especialidad determinada, para garantizar suficientemente el interés del trabajador.

Dentro de estos derechos adquiridos se comprenden también los derechos económicos y las condiciones laborales no económicas, pero que tienen también el carácter de más beneficiosas, disfrutadas por el trabajador.

Si el cambio es de centro de trabajo dentro de la misma localidad, se someterá a los mismos límites que en el caso anterior, salvo que se pueda configurar como un supuesto de novación.

Respecto a sus límites propios o, mejor, consecuencias de la movilidad, como son el aumento del costo de transporte, y la jornada efectiva, si no se llegare a un acuerdo entre las partes será preciso autorización administrativa.

El cambio de localidad, o traslado en sentido propio, caracterizado por el cambio de destino y de localidad de modo permanente, se regula en las Reglamentaciones y Reglamentos de régimen interior, restringiendo los traslados con carácter forzoso, o admitiéndolos por necesidades del servicio, y señalando los límites a que deben ajustarse.

Los traslados que se justifican en «necesidades del servicio», plantean pro-

blemas prácticos por su inconcreción reglamentaria, y porque son pocas las Reglamentaciones que tratan de señalar sus consecuencias.

Este tipo de traslados, en sentido propio, tendrá que respetar los derechos adquiridos por los trabajadores, estará limitado frecuentemente en base al criterio de antigüedad y dará lugar a la imposición de una serie de cargas a la Empresa, como serían los gastos de traslado, búsqueda de vivienda, etc.

Cuando se trate de trabajadores que ostenten cargo sindical se deberán observar las formalidades del Decreto de 23 de julio de 1971, el cual plantea una serie de problemas de interpretación que van desde fijar lo que debe entenderse por «traslado» hasta determinar si la palabra «discriminación» se emplea en sentido objetivo o subjetivo.

El traslado también puede darse por mutuo acuerdo, sometiéndose entonces a los requisitos del contrato y participando de los límites que se imponen a la novación. Aunque no es muy aconsejable dejar a la voluntad de las partes la regulación de la relación laboral por la desigualdad de poder que existe entre ellas.

Por lo que se refiere a la necesidad de autorización administrativa, no será necesaria cuando el supuesto se pueda configurar dentro del *ius variandi*, pero sí que lo es cuando se configura como un traslado novatorio, o no se respetan los límites establecidos. Así, por ejemplo, requieren autorización administrativa los traslados colectivos, por escapar al ámbito de este *ius variandi*.

Si el motivo del traslado es disciplinario, se impondrá el traslado en razón a la gravedad de la falta. En caso de silencio de las Reglamentaciones en cuanto a los límites habrá que respetar la categoría profesional y los derechos adquiridos. Su duración se ajustará también a la gravedad de la falta.

Si la movilidad se produce a iniciativa del trabajador, se requiere la aceptación del empresario, con lo cual se reconduce a un traslado por mutuo acuerdo.

Respecto de las condiciones, formas y efectos para llevar a cabo los traslados, habrá que acudir a las Reglamentaciones y los Convenios, o Reglamentos de Empresa, si no se regularan en aquéllas.

Cuando la movilidad esté basada en razones sociales, así, por ejemplo, en la disminución de la capacidad laboral del trabajador, se plantea el problema de si es un poder discrecional del empresario, o una obligación, ya que no existe unanimidad de dicción en la norma legal, ni en las Reglamentaciones, pues mientras el Decreto de 30 de abril de 1970 parece inclinarse por la primera solución, en algunas Reglamentaciones se configura como un derecho de los trabajadores, con lo que aun siendo normas inferiores, se aplicarán por ser más favorables.

En estos desplazamientos se respetará la categoría y la retribución de los trabajadores.

Con carácter general, en todos los supuestos de enfermedad profesional, los trabajadores tienen derecho al cambio de puesto de trabajo con respeto de los salarios que venían percibiendo.

El autor, en la presente obra, practica un análisis completo y razonado de los variados supuestos que la movilidad de los trabajadores puede revestir en el ámbito de la Empresa. En su estudio, como ya pone de manifiesto en la Introducción, el método que usa es el inverso al tradicional, procediendo desde la «realidad social hasta la institución jurídica».

Parte en la mayoría de los casos de las diferentes regulaciones concretas a nivel de Reglamentaciones de trabajo (de las que examina más de cuarenta y dos) debido a la escasa regulación legal del tema, al que tampoco hacen referencia, de ordinario, los Convenios colectivos, ausencia que Sala Franco atribuye a la existencia del artículo 2.º de la LCCS de 1958, que establecía la irrenunciabilidad del poder directivo empresarial al prohibir las cláusulas que implicasen disminución de las facultades de dirección y disciplina que son propias de la Empresa, criterio que se mantiene también en el artículo 4.º de la vigente LCCS de 19 de diciembre de 1973.

Por último, debe tenerse en cuenta que las normas reguladoras de esta materia hacen referencia a una serie de formulaciones abstractas e inconcretas, como son «el interés objetivo de la Empresa», «las necesidades del servicio», o las «crisis laborales», cuya ineficacia como límites a la actuación del empresario sólo se puede comprobar en la realidad, y que incluso «vienen a mermar la garantía que la instancia administrativa supone en el plano de la seguridad jurídica laboral», lo cual es una consecuencia —a la postre— del carácter de conceptos jurídicos indeterminados que revisten tales expresiones.

MARÍA ANGELES GONZÁLEZ GARCÍA

Varios autores: *Derecho colectivo laboral (Asociaciones profesionales y convenios colectivos)*. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1973; 658 págs.

No es en modo alguno casual la selección temática de que se ocupa la presente publicación colectiva a la hora de conmemorar y celebrar los cincuenta años de docencia universitaria del profesor argentino Mariano R. Tissembaum. La profunda transformación que experimentan en la actualidad las relaciones sociales — nuestra moderna sociedad aparece ciertamente sacudida hasta sus cimientos por violentos aires renovadores, como evidencia Ruprecht en

el prólogo de la obra—, y jurídicas en particular, en donde se aciertan a descubrir cualificados aspectos de socialización o colectivización de formas e instituciones, invita con prioridad a la consideración y estudio de temas «colectivos».

Los diferentes aspectos de la temática encarada por el libro responden, con la variabilidad propia de los distintos ángulos y perspectivas acometidos en todo trabajo plural, a la preocupación de reivindicar científicamente las cuestiones colectivas de la relación jurídica de trabajo. La obra que presentamos viene a ocupar, a buen seguro, una plaza importante en la línea de preocupación doctrinal creciente por los temas colectivos del Derecho del trabajo.

El presente *Derecho colectivo laboral consta*, desde un punto de vista estructural, de cuatro partes cuidadosamente delimitadas: 1) Derecho colectivo, en donde las diversas aportaciones doctrinales cuidan la presentación de los presupuestos conceptuales de semejante parcela jurídica. 2) Convenios colectivos, que se ocupa del estudio de determinados aspectos de la teoría general del pacto colectivo de trabajo. 3) Asociaciones profesionales, dentro de cuya temática se presentan importantes cuestiones respecto del sindicato y la actividad sindical. 4) Seguridad Social, bien que los presupuestos de la relación colectiva de trabajo no se ajusten, en verdad, al ámbito de actuación de aquélla.

Referiremos, brevemente, las más relevantes cuestiones de las treinta y tres colaboraciones, de especialistas argentinos y extranjeros, que integran esta importante obra colectiva.

1) DERECHO COLECTIVO.—Los presupuestos conceptuales del derecho de la relación colectiva de trabajo son indagados en las aportaciones de Amadeo Allocati y Alberto Gutnisky.

Allocati parte en su ensayo *Derecho del trabajo. Derecho individual y derecho colectivo. Caracteres* de las nociones básicas que han hecho posible, desde un punto de vista histórico, la aparición del Derecho del trabajo como sistema de protección social de aquellas personas vinculadas por una relación de trabajo dependiente. Semejante parcela jurídica se traza, inicialmente, sobre el trabajador individual y el contrato de trabajo, a fin de asegurar la vida y salud y régimen decoroso de trabajo de aquél. Si bien, pronto se van a sentar las bases de la relación colectiva de trabajo al amparo de la emergencia de la agrupación o asociación de trabajadores en defensa de sus intereses (sindicato), a fin de paliar la impotencia reivindicativa del trabajador aislado frente al empresario. Cuida el autor de subrayar que en la base del derecho colectivo del trabajo, que no tiene en cuenta directamente al trabajador individual, sino al interés colectivo, se encuentra el derecho de las asociacio-



nes profesionales. Tras sentar algunas cuestiones de terminología (preferencia de la expresión «derecho colectivo» frente a «derecho sindical»), el trabajo se ocupa de sentar las diferencias entre las relaciones individual y colectiva de trabajo (por los sujetos, el contenido, los conflictos y la finalidad), así como de los caracteres propios del derecho colectivo laboral.

Gutnisky (*Los presupuestos socio-económicos del derecho colectivo del trabajo*) presenta el ámbito institucional de emergencia del Derecho del trabajo y, en particular, de su dimensión colectiva. A partir de la interpretación de los efectos de la revolución industrial --coincidente con la benevolente del profesor Aston--, se analizan los factores originarios del sindicalismo y del movimiento obrero en general en Europa y Estados Unidos de América, así como la influencia del mismo como elemento de transformación de la vida social. Se trata, en suma, de una constatación de hechos históricos con arreglo a diversas interpretaciones y modelos teóricos consolidados.

El profesor Mirio de la Cueva analiza, por su parte, el concepto, principios e instituciones del derecho de la relación colectiva de trabajo, si bien con referencia al orden jurídico de México sobre la base de la nueva ley Federal del trabajo (1970) (*El derecho de las relaciones colectivas en la nueva legislación del trabajo de México*). Se formulan los principios fundamentales del derecho sindical y del derecho de la negociación y contratación colectivas. Destaca el presente ensayo por el tratamiento completo de la realidad jurídica mexicana en cuestión, en el estilo siempre directo del autor.

2) **CONVENIOS COLECTIVOS.**--Los distintos ensayos en torno a la teoría general del pacto colectivo son susceptibles de ser referidos a alguno de los términos de la siguiente esquematización temática:

A) *Estudios sobre la naturaleza jurídica del pacto colectivo y cuestiones de configuración institucional del mismo.*--El profesor Alonso Olea se ocupa, básicamente, de los aspectos más importantes de la teoría general del pacto colectivo como norma especial típica del Derecho del trabajo, si bien en análisis sustancialmente referido al ordenamiento jurídico español (*Naturaleza jurídica, partes, elaboración y contenido de los convenios colectivos de trabajo*). El convenio colectivo es, sin duda, en nuestro orden jurídico, una norma de carácter general, y así es subrayado en las páginas del ensayo. Se estudian las unidades de contratación del pacto, las partes del mismo, la elaboración del acuerdo, los efectos, interpretación y contenido del mismo. Consideraciones en torno a las normas de obligado cumplimiento, como precepto suplementario del pacto colectivo, y de los convenios impropios --al margen de la regulación legal de aquéllos--, concluyen la temática abordada por el autor.

Francisco de Ferrari (*Naturaleza jurídica del convenio colectivo*) se plantea la cuestión de la naturaleza del pacto colectivo como tema de absoluta vigencia en la dogmática jurídica de gran número de ordenamientos jurídicos, y no como debate carente de interés o definitivamente sentenciado. Temática que, en verdad, cobra especial relieve en los sistemas de derecho en que no existe normas de carácter general ordenadoras del instituto (situación, por ejemplo, de Uruguay, cuya nacionalidad ostentaba el recientemente fallecido profesor De Ferrari (1). La naturaleza jurídica de la convención colectiva es, ante todo, una cuestión de política legislativa, esto es, que habrá de depender de lo que en cada caso y en cada país resulte de la ley. Sobre semejantes premisas, el autor analiza la naturaleza del pacto en un doble momento histórico: a) Período de inexistencia de reconocimiento legislativo del pacto colectivo: parece evidente que la convención colectiva debía quedar sometida a la norma jurídica rectora de las relaciones contractuales privadas, sin efecto sobre tercero. b) Período de reconocimiento legislativo del pacto: la legislación sobre la materia no se ha apartado nunca, al decir del autor, de la idea de contrato. De Ferrari se pronuncia, pues, en favor de una interpretación contractualista de la naturaleza de la convención colectiva de trabajo, una vez analizadas las normas reguladoras de la misma en ordenamientos jurídicos diferentes.

Sobre los términos tradicionales de la polémica contrato-ley, respecto de la naturaleza jurídica del convenio colectivo, versan las aportaciones de Bidart Campos, Despontín, Marc y Martins Catharino.

Bidart Campos (*El convenio colectivo en la teoría de las fuentes del Derecho*) infiere, tras el examen de los conceptos de fuentes autónomas o extraestatales en la teoría general de las fuentes de producción jurídica y el análisis de las diversas teorías sobre la naturaleza del convenio colectivo, que éste es una fuente autónoma sin que llegue a desprenderse, no obstante, del cuadro contractual que le inspira.

Luis A. Despontín (*El dualismo contrato individual y convenio-ley en la convención colectiva de condiciones de trabajo y sus concepciones normativas*) plantea el tema de la naturaleza jurídica del pacto colectivo como eventual resultado de una triple opción: a) Si se acepta el pacto colectivo como forma contractual regida por las normas de Derecho privado. b) Si se trata de un convenio-ley de tipo institucional. c) Si ha de ser, por contra, una institución jurídico-laboral «en dos tiempos». Tesis última que gana la opinión del

---

(1) Vid. *Estudios sobre la negociación colectiva en memoria de Francisco de Ferrari*. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Montevideo, 1973 (varios autores) (nuestro comentario del libro en este número de la REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL).

autor. El convenio colectivo resulta ser así una institución de doble composición, «que se inicia en lo individual y continúa en lo colectivo, con primacía de esto último» (2).

Jorge H. Marc (*Las concepciones contractuales y normativas del convenio colectivo de trabajo*) se adhiere, por contra, a la interpretación normativa de la naturaleza del pacto colectivo. Conclusión a la que accede tras el análisis apretado de la evolución de la polémica contrato-ley y el examen de sus formulaciones más relevantes.

A una constatación de los términos de la referida polémica contrato-ley, respecto de la naturaleza del pacto colectivo, dedica, básicamente, su ensayo el profesor Martins Catharino (*A conveção sindical normativa*). El autor procede a una clasificación sistemática de las principales teorías sustentadas al efecto, así como a una breve consideración de sus principios básicos: a) Teorías civilistas (mandato, gestión de negocios, estipulación en favor de tercero, personalidad real del sindicato. b) Teorías intermedias o de transición. c) Teorías jurídico sociales (objetivismo solidarista, espontaneísmo jurídico-social, institucionalismo, normativismo). Se concluye el trabajo con una breve referencia a la legislación brasileña respecto del tema tratado.

De la naturaleza, estructura y funciones del convenio colectivo se ocupa, asimismo, el profesor Orlando Gomes en su aportación *Contrato colectivo de trabalho*, si bien desde una perspectiva de replanteamiento o reconstrucción dogmática del tema. El interés del ensayo radica en la revisión de las categorías de negocio jurídico bilateral y autonomía contractual, respecto de su aplicación a la realidad del pacto colectivo, así como en la proyección a la misma de nociones procedentes de otros ámbitos normativos, señaladamente las de sustitución procesal y autorización constitutiva.

B) *Cuestiones sobre el ámbito subjetivo del pacto colectivo.*—Por «unidades de contratación» del convenio colectivo entiende el profesor Rodríguez Piñero (*La unidad de negociación del convenio colectivo de trabajo*) el conjunto de relaciones de trabajo que son tomadas en cuenta para el establecimiento de un convenio colectivo que regulará las condiciones de trabajo aplicables a aquéllas. Esto es, el grupo definido de trabajadores y empresarios a que se aplica la regulación colectivamente convenida. El autor se ocupa, seguidamente, del examen de los criterios de determinación y establecimiento de las unidades de contratación: a) Fijación libre de los niveles de negociación por la autonomía colectiva de las partes. b) Fijación de dichos niveles

(2) Vid., asimismo, DESPONTIN: *Derecho público y privado del trabajo*, Córdoba, 1961, pág. 84.

con arreglo a criterios a que deben someterse las partes, que pueden haber sido fijados por la propia autonomía colectiva («contratos tipo», «contratación articulada») o por la ley. El sistema español de convención colectiva se caracteriza precisamente por la «existencia de unidades apropiadas establecidas legalmente». Son analizados los diversos criterios eventualmente establecidos por el legislador al respecto: unidad vertical y unidad horizontal, unidad de empresa y unidad general. Sistemáticamente se abordan semejantes cuestiones con especial referencia al orden jurídico español.

El ensayo de A. F. Cesarino Junior (*Sindicatos e automação*) se sitúa ante una temática colectiva como consecuencia de las modificaciones operadas en la estructura y actuación de los sindicatos. Las tendencias dirigidas a la centralización de las negociaciones colectivas, resultantes de la concentración industrial (en Estados Unidos, por ejemplo), o la gestación de sistemas de negociación articulada (en Italia principalmente), se explican precisamente dentro de aquella temática. El autor se ocupa básicamente de la reacción de los sindicatos de trabajadores ante el fenómeno de la automatización y el cambio tecnológico y su singular incidencia en la prestación del trabajo (problemas de parcelación de las operaciones, rutina, etc.). Planteamiento que es considerado a la luz de las opiniones de cualificados dirigentes sindicales, de la doctrina científica y del tratamiento que ha efectuado al respecto la OIT.

C) *Cuestiones de aplicación y cumplimiento del pacto colectivo.*—Sobre el contenido estricto del pacto colectivo (cláusulas obligacionales y normativas) versa la aportación de Juan A. Ensinck (*Ámbito de validez personal, material y territorial de las convenciones colectivas*). La determinación del contenido del convenio es el resultado del juego de la autonomía colectiva en el marco que permite la ley. Con arreglo a semejante presupuesto, el autor examina el ámbito de aplicación del pacto en sus aspectos subjetivo, objetivo y territorial.

Garzón Ferreyra se ocupa de forma lineal de cada uno de los aspectos enunciados en el título de su ensayo (*El convenio colectivo: publicación, divulgación, fecha de vigencia, retroactividad, plazo de duración*). El tratamiento de los temas se proyecta sobre el orden jurídico argentino.

Tras unas consideraciones preliminares en torno a los presupuestos socio-políticos del convenio colectivo como fuente jurídica, Armando D. Machera (*Organos de aplicación y vigilancia del convenio colectivo*) sitúa su exposición en la necesidad de vigilar y hacer cumplir las disposiciones del convenio. Los órganos de «vigilancia» han de adecuarse al dual contenido del pacto (obligacional y normativo), generándose habitualmente una función diferenciada al respecto entre las distintas instituciones de fiscalización (comisiones parita-

rias, intervención administrativa, actividad jurisdiccional...). El autor efectúa una breve indagación en la legislación comparada, en orden a la caracterización de los órganos de vigilancia, deteniéndose en el tratamiento del Derecho argentino.

La recta hermenéutica del contenido del pacto colectivo ha de partir, para Héctor Genoud (*La interpretación de los convenios colectivos*), de una diferenciación a tenor de la naturaleza del objeto a interpretar. Las cláusulas obligacionales del convenio (con arreglo a la tradicional contraposición contenido obligacional y normativo) han de ser interpretadas según las reglas, principios y métodos de la hermenéutica contractual. Los principios de la interpretación de las leyes han de ser aplicados, por contra, a las cláusulas normativas.

D) *Exposición de sistemas positivos de negociación colectiva*.—El sistema de negociación colectiva en el ordenamiento jurídico suizo, si bien referido a cualificados aspectos del mismo (evolución histórica y efectos jurídicos del convenio), es expuesto por el profesor A. Berenstein en su ensayo *Le système suisse des conventions collectives de travail*.

Sobre aspectos singulares del sistema alemán de negociación colectiva versa, por otra parte, el trabajo de Alberto Gomes Chiarelli (*Do relacionamento entre o contrato coletivo e a liberdade de empregados e empregadores*). Se analizan los temas de protección social al trabajador y la actuación del poder patronal respecto de los contratos de tarifa.

El orden jurídico existente en Ecuador sobre la pactación colectiva, con especial consideración de sus precedentes históricos, es analizado por Luis Jaramillo Pérez en su correspondiente aportación al libro que comentamos (*De la definición del contrato colectivo de trabajo, de su contenido y precedentes en la legislación ecuatoriana*).

3) ASOCIACIONES PROFESIONALES.—La temática de los diversos estudios dedicados a las asociaciones sindicales es susceptible de la esquematización siguiente:

A) *Cuestiones en torno a la libertad sindical como presupuesto de la asociación profesional*.—Felipe L. Pereira Merales aborda, singularmente, el tema de la libertad sindical (*La libertad sindical. Su alcance y contenido*). Arranca su exposición de la libertad en el mundo de lo natural y en el ámbito de lo humano, para configurar la libertad del hombre como presupuesto de la ciencia del Derecho. La consideración de los derechos de asociación y sindica-

ción sitúa el tema ante el ámbito de actuación del derecho o libertad de sindicación, con especial referencia a los límites de su ejercicio.

El tema de la libertad de sindicación aparece sustancialmente vinculado al del pluralismo sindical. Si el orden jurídico no garantiza suficiente expresión de pluralidad sindical, difícilmente podrán ser ejercitados los derechos que la libertad sindical comporta. Temática, precisamente, abordada por Manuel Ossorio y Florit en su ensayo *Unidad o pluralidad de las asociaciones profesionales y sus fines*. Presenta la cuestión en términos de excitante polémica, a cuyos argumentos contrapuestos pasa revista cuidadosamente. En verdad que no se ocultan las preferencias del autor en favor de un régimen de pluralidad sindical.

La libertad sindical exige, amén de su formulación y reconocimiento por vía jurídica general, una continuada labor de garantía y fiscalización de su libre y pleno ejercicio. En torno a las tensiones sobre la efectiva garantía del ejercicio de las libertades sindicales, así como respecto de sus amenazas y restricciones, versan, bajo perspectiva diversa, los artículos de Ruprecht, Montenegro Baca y Vázquez Vialard.

Alfredo J. Ruprecht sitúa su exposición (*Garantías de pleno y libre ejercicio de la libertad sindical*) en la temática de las garantías de los derechos sindicales, respecto de la protección de los trabajadores representantes del personal. El análisis se refiere al «fuero sindical» en el ordenamiento jurídico argentino, apuntándose soluciones diversas a temas oscuros o vacíos de que adolece la referida legislación.

José Montenegro Baca presenta en su ensayo (*Concepto amplio de fuero sindical*) dos conceptos de fuero sindical. En un sentido restringido, fuero sindical alude a la garantía de estabilidad laboral de determinados trabajadores en atención a los cargos de representación sindical que ostentan (garantías contra el despido, traslado, etc.). En sentido amplio, fuero sindical es definido «como la protección especial que se otorga a los trabajadores agremiados en atención a la actividad sindical desenvuelta, ya sea en sus relaciones con el empleador, con el Estado o con los mismos trabajadores» (3). El autor analiza, seguidamente, el régimen normativo protector de la actividad sindical: a) frente al Estado (normas de la OIT, señaladamente los Convenios internacionales 11, 84, 87 y 98, sobre libertad sindical); b) frente al empleador (examen de dicha normativa en los aspectos procedentes); c) frente a la actitud antisindical de algunos trabajadores: normas de protección al sindicato: cláusulas de preferencia sindical (*preferential-shop*) o de los trabajadores sindica-

(3) Pág. 506.

lizados, cláusulas de exclusión de ingreso (*closed-shop*) y de exclusión por separación (*maintenance of membership clause*).

Respecto del ejercicio de la actividad sindical dentro del marco permitido por la ley (predominio del Estado frente a los grupos sociales intermedios) incide el trabajo de Antonio Vázquez Vialard, *Control administrativo de la actividad sindical*. La Administración controla el desenvolvimiento de la actividad sindical a través de: a) reconocimiento como sindicato de la asociación correspondiente; b) control de la vida de la institución (régimen patrimonial, acción sindical externa, gestión de las obras sociales). El análisis acometido se efectúa, de modo sustancial, sobre la realidad jurídica argentina.

B) *Sobre aspectos conceptuales, organizativos y funcionales de la asociación sindical*.—En su ensayo sobre *Naturaleza jurídica do sindicato*, el profesor M. V. Russomano se ocupa de las grandes tendencias normativas configuradoras de la naturaleza jurídica del sindicato: desde su formulación como órgano de estrecha colaboración con el Estado, subordinado al poder político y transformado en persona de derecho público, estructura jurídica propia de los países totalitarios; a su definición como persona de derecho privado, en los sistemas de más pura tradición democrática. Sobre semejante esquema, el autor observa que la tendencia moderna en los países occidentales es definir el sindicato como persona de derecho privado (régimenes jurídico francés e inglés), imbuída en todo caso de interés público (doctrina italiana, legislación alemana). En qué medida se pueden conciliar ambos términos (carácter privado y ejercicio de funciones públicas) es algo que preocupa al profesor Russomano y que analiza a la luz de las doctrinas pronunciadas al respecto, para concluir con su propia opinión en favor del sindicato como persona de derecho privado.

Los tradicionales esquemas y planteamientos estratégicos de la acción sindical obrera se han visto recientemente alterados por el nacimiento de profundas tensiones en la base trabajadora y la gestación de acciones reivindicativas al margen de los clásicos cauces organizativos sindicales. Momento de profundas transformaciones sociales en que incide el tema del ensayo de Isidro Somare, *Delegados y Comisiones internas*. Dentro de la riqueza de matices del desenvolvimiento de la acción sindical, el autor estudia la institución de los delegados del personal (4), así como las Comisiones internas, como for-

(4) Rica en enseñanzas es, a buen seguro, la reciente experiencia sindical italiana respecto de los *delegati operai*. Difícilmente se podrá comprender el surgimiento de nuevas formas de representación obrera, al margen de los tradicionales cauces organizativos sindicales, así como la elaboración de una estrategia unitaria sindical, sin el análisis de las causas y el entorno institucional de la realidad social italiana a partir

mas de representación trabajadora directamente referidas al centro de trabajo y a la problemática derivada del mismo, con independencia de la representación tradicional de los sindicatos establecidos. El ensayo refiere sus conclusiones al régimen legal argentino sobre delegados y Comisiones internas.

Sobre las tensiones experimentadas por la asociación sindical y el pacto colectivo, en el seno de las profundas mutaciones que soporta la sociedad de nuestros días y, en particular, el mundo del trabajo, versa el ensayo de Víctor D. Alvarez, *Asociación profesional: convenio colectivo; actividad política; participación en la elaboración del ordenamiento económico moderno*. Se constata, en definitiva, el activo papel del sindicato, como importante factor de poder, en el desenvolvimiento de una comunidad nacional.

C) *Cuestiones sobre sindicalismo comparado*.—Respecto del Derecho sindical chileno, se incluyen dos ensayos en la presente publicación. Francisco Walker Linares se ocupa, por una parte, de una panorámica general del sindicalismo chileno, desde el reconocimiento del derecho de asociación en el país (1833) (*Breve reseña de la legislación sindical en Chile*). Del sindicalismo agrícola chileno trata, de modo singular, Alfredo Gaete Berrios en su aportación *El sindicato agrícola*, desde los grandes hitos del movimiento campesino hasta el examen pormenorizado de la normativa reguladora de la sindicación en el campo (1957).

Sobre la noción de «sindicato más representativo» en el sistema sindical de Uruguay versa el documentado trabajo de Américo Pía Rodríguez, *Los sindicatos más representativos en el Derecho laboral uruguayo*. El autor efectúa un detenido análisis de las ocho disposiciones que aluden a la noción de sindicato más representativo (en Uruguay no existe ley especial sobre asociaciones profesionales), construyendo los perfiles conceptuales de semejante categoría y su ámbito de actuación.

Sobre la tipología organizativa de la asociación profesional en Derecho argentino, con especial estudio de su régimen jurídico estructural y funcional, trata, en fin, el ensayo de Juan D. Pozzo, *Organos de la asociación profesional*.

del otoño de 1969 (*autunno caldo sindacale*). Es bueno, por su información general, el trabajo de AGLIETA, BIANCHI y MERLI-BRANDINI: *I delegati operai. Ricerca su nuove forme di rappresentanza operaia*, Coines Edizioni, Roma, 1970.

Sobre una interpretación global de los fenómenos sindicales apuntados, ilustrativos del dinamismo de la acción obrera y sindical de base frente a la supuesta tendencia al debilitamiento histórico de la misma, puede consultarse nuestro trabajo «Anotaciones sobre el movimiento obrero y sindical (A propósito de la reciente experiencia sindical italiana)», que en breve aparecerá en la *Revista de Estudios Sindicales*.



4) SEGURIDAD SOCIAL.—Dos ensayos contiene el libro sobre esta temática. Rodolfo A. Napoli conviene en su aportación *El mutualismo, un instrumento de la Seguridad Social*, básicamente respecto de la realidad jurídica argentina, que el mutualismo (la mutualidad como forma de autoseguro colectivo) constituye un valioso instrumento de la Seguridad Social. A ello conduce, por lo demás, el resultado de una breve indagación histórica efectuado en torno a aquella institución.

Sobre las bases sentadas por la doctrina y legislación internacionales, en orden a la protección económica de los riesgos de las poblaciones campesinas, Roberto Pérez Paton (*La Seguridad Social y los trabajadores del campo*) formula las premisas de que ha de partir todo régimen de Seguridad Social agraria, que van desde aspectos socio-económicos (dispersión de la población campesina como obstáculo para la organización de la asistencia sanitaria; defectuosa desnutrición del campesino, que determina altos índices de morbi-mortalidad infantil...), a puramente técnicos (problemas singulares de financiación del Seguro Social aplicado al campo, de selección de riesgos o contingencias, etc.).

\* \* \*

Sin desconocer la variabilidad, en ángulos y perspectivas de enfoques, y, al propio tiempo, en logros y consecuciones, del libro que hemos comentado—consustancial, por otra parte, a toda obra plural—, si estamos en condiciones de poder afirmar que se trata de una obra de gran interés para el estudio del Derecho colectivo del trabajo.

M. CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ.

