

ESPAÑA

REVISTA DE TRABAJO

Madrid

Secretaría General Técnica del Ministerio

Núm. 34 (segundo trimestre de 1971).

J. MARÍA MARAVALL HERRERO: *Movilidad social, desarrollo económico y formación profesional.*

Los problemas de la movilidad social y de la planificación del desarrollo se vinculan en la actualidad a través de un instrumento que está cobrando un auge espectacular en el mundo: la formación profesional y, específicamente, la formación profesional de adultos. Para la sociología no se trata solamente de un objeto de estudio *ad extra*, como fenómeno político-social nuevo susceptible de ser estudiado dentro de un contexto, sino, además, de un asunto que implica a la propia sociología; efectivamente, la utilización de la sociología como ciencia racionalizadora de las decisiones políticas, es una de las características de este nuevo instrumento de desarrollo y de movilidad social inducida que es la formación profesional.

Como alternativa a unos profesores de movilidad social de carácter «espontáneo», resultado del funcionamiento libre del

mercado de trabajo básicamente, los procesos de desarrollo planificado requieren orientar, controlar los procesos de movilidad. Esta movilidad social inducida de carácter vertical no sólo es un factor esencial del desarrollo social sino que, además, constituye un requisito del desarrollo económico. Efectivamente, hoy día se acepta generalmente que las políticas de desarrollo económico tienen siempre una necesidad: contar con instrumentos de política social cuyo propósito es evitar paralizaciones del desarrollo.

J. A. BRITAIN: *La incidencia de los impuestos de la Seguridad Social sobre la nómina de salarios.*

La conclusión de que el trabajo soporta la cuota supone para los participantes en la Seguridad Social un tipo de compensación de las contribuciones menor que si la cuota empresarial pudiera ser ignorada. Es difícil comprender la posición de la Administración de la Seguridad Social, que ha admitido que esta cuota es ampliamente soportada por la mano de obra en conjunto, y que todavía la ignora al evaluar la cuota pagada por los individuos. Lo hace así basándose en que no es posible una exacta imputación de la cuota. Sin embargo,

si es pagada por los trabajadores como grupo, también será pagada por ellos individualmente, y parece mejor hacer imperfectas imputaciones que sean aproximadamente correctas que establecerlas erróneas con precisión.

GERMÁN PRIETO ESCUDERO: *Principios sociológicos del Seguro de Accidentes del Trabajo.*

El principio de universalidad en el ámbito de cobertura personal realmente resulta poco efectivo, de escasa extensión geográfica. La práctica aplicación se reduce al 4.8 por 100 de los países que han establecido alguna fórmula de seguro de accidentes del trabajo.

Es deprimente, en cambio, el hecho de que, todavía en el 54,9 por 100 de los programas, no se comprende a la totalidad de los asalariados de la nación, máxime si hemos de tener en cuenta la amplia historia de este Seguro dentro de las distintas ramas de la Seguridad Social. Además de muy extendido geográficamente, el que más de todos los Seguros Sociales, es, asimismo, la rama de la Seguridad Social más antigua, en términos generales, es decir, el Seguro de Accidentes alcanza un promedio de mayor longevidad de entre las cinco ramas de la Seguridad Social contempladas. Su dilatada historia, insistimos, debería correr pareja con una decantada experiencia que le colocara en cabeza en todas las facetas o aspectos importantes del Seguro. Y no es así. El Seguro de Accidentes del trabajo, junto con el de desempleo, nada se acomoda a esa aludida universalidad del campo de aplicación o extensión generalizada. Resultan bastante más generosas, en sus respectivos ámbitos, las restantes ramas básicas de la

Seguridad Social: familiar, pensiones y enfermedades.

REVISTA IBEROAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL

Instituto Nacional de Previsión
Madrid

Año XXI, núm. 6, noviembre-diciembre de 1972.

ANTONIO PERPIÑA RODRÍGUEZ: *Seguridad Social y capitalismo.*

La Seguridad Social es un elemento, entre otros, de la progresiva socialización de las colectividades que todavía no se llaman oficialmente socialistas. Y es claro que, por el principio de solidaridad estructural, las demás corrientes parciales que empujan hacia la misma meta socialista, así como el conjunto o resultante global, coadyuvan para reforzar el sesgo publicista de la institución, alejándola cada vez más del semiprivatismo de los Seguros Sociales.

Pero la Seguridad Social ubérrima no proporciona la marcha hacia el socialismo solamente por la conducta de las élites, sino también al crear actitudes propicias a ese sistema político en el séquito que las rodea y en la masa dominada. Es innegable que los servidores del Estado o de los entes para-estatales adquieren una neta proclividad hacia el socialismo, primero, por propio interés, y, segundo, por fomentar en ellos el gusto por el dirigismo. Por su parte, la población protegida encuentra indiscutibles ventajas en las prestaciones que recibe, sin echarse a pensar si no es ella misma la que las paga.

ARIEL GIANOLA MARTEGANI: *Naturaleza jurídica del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en Uruguay.*

En el marco de la nueva Constitución, y ante el caso concreto de la ley número 13.705, la sentencia de la Suprema Corte de Justicia de 31 de agosto de 1970, pone en su lugar la interpretación de nuestro cuadro jurídico en orden a la naturaleza del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. La amplitud con que acoge el criterio que asienta es difícil de congeñar con el que anteriormente fundara y viene a coincidir, finalmente, con el que siempre sostuviera el fiscal de Corte, en la solución de otros casos.

La cuestión de la naturaleza jurídica del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, indudablemente evade la mera consideración del caso *sub iudice*. Ello impone la utilidad de reseñar la evolución de los textos atinentes con la materia que alcanzan su culminación en el plano constitucional con la Carta de 1967, teniendo en la ley número 13.705, de 22 de noviembre de 1968, la última expresión legislativa.

NORMÍ EVA YUNES ZAJUR: *Trabajo y ocio.*

En los últimos cincuenta años se verifica una nueva tendencia, encaminada a la restricción de horas dedicadas al trabajo, en favor a una mayor existencia de tiempo libre. Muchas experiencias algo lamentables, respecto al goce de tiempo libre por parte de los trabajadores, provocan continuos vaivenes y nuevos enfoques, si es que se quiere respetar realmente al ser humano.

El no saber cómo emplearlo, el dedicarlo a beber, comer o simplemente perderlo, el aburrirse, el crear nuevas tensiones en distintos ámbitos, en especial en el familiar, provocado por el mayor contacto y la menor comprensión y comunicación, el que nuevas situaciones de disponibilidad de tiempo producían mayor consumo con el consiguiente desmedro del sueldo y de que con ese tiempo libre nada provechoso ni positivo surgiese, hace que se considere, cada vez con más convicción, la necesidad de desarrollo de una pedagogía para el tiempo libre.— JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN.

A L E M A N I A

RECHT DER ARBEIT

Núm. 9-10, septiembre-octubre 1972.

1. OTTO KUNZE: *Cogestión en la economía y ordenación de la propiedad* (1).

El esfuerzo de este autor, con el ensayo que inicia las páginas del número de

la revista que comentamos, tiene por eje y guía una cita de Köhler, en página 265: «Se debe considerar y aceptar la facultad directiva, el poder de decisión y planificación económica, como instituto autónomo del Derecho estructural económico... junto a, e independiente de, la Propiedad.» En otras palabras, Kunze trata de poner de relieve cómo la cogestión en las Empresas no compete con la propiedad o patrimonio, sino con el poder de dirección, y en qué sentido tiene tanta importancia este matiz.

(1) OTTO KUNZE (catedrático y abogado): *Mitbestimmung in der Wirtschaft und Eigentumsordnung*, págs. 257 a 269.

Para ello parte de las que él llama «ideologías» sobre la propiedad. Las viejas autoridades en el mundo del trabajo, esto es, los empresarios-propietarios han cedido hoy el paso a los *managers*, a los gerentes; no obstante lo cual, la justificación del poder continúa sustentándose en la conciencia de los dependientes sobre principios encaminados a legitimar el dominio de las viejas autoridades, pero no de los *managers*. El poder de éstos se encuentra sin justificación en nuestro ordenamiento jurídico y en nuestra conciencia social, es un mero ejercicio *de facto* del poder; de ahí que Schelsky pueda hablar de un abismo entre el pseudo orden de nuestra vida estatal y económica y la ilegitimidad de la estructura de dominio fáctica. Las ideas dominantes sobre la propiedad aparecen verdaderamente en gran parte como pura ideología; es preciso, por tanto, una comprobación de los lazos existentes entre propiedad y cogestión.

A tal propósito nos recuerda el autor las consecuencias de que la utilización empresarial de los medios de producción, o sea, del capital, sea imposible sin la cooperación humana: las consideraciones políticas y jurídicas deben sujetarse a la realidad, advertir en la Empresa, ante todo y sobre todo, una colaboración de personas, un organismo vivo. Planteándose nuevamente ese viejo tema de la distinción entre Empresa (*Unternehmen*) y centro de trabajo (*Betrieb*). Las dificultades de delimitación de una y otra, piensa Kunze, se solventan si se distingue entre el plano empírico-sociológico y el político-normativo; pues, sociológicamente, la Empresa se manifiesta en centros de trabajo, y cuando aquella sólo posee uno de éstos, ambos conceptos confluyen en una única realidad; por el contrario, normativamente puede resultar que el ámbito de las tomas de decisión (Empresa) sea diferente del ámbito en donde esas decisiones se ejecutan (centros de tra-

bajo); en base a esto último, la ordenación del centro de trabajo es una parte de la ordenación de la Empresa, constituyendo dos categorías diferentes, y mientras la unión empresarial (*Unternehmensverband*) que sociológicamente se forma es monista, la unión del centro de trabajo (*Betriebsverband*) es, contrariamente, dualista, abarcando al empleador y al personal conjuntamente.

Distinguidas así dos categorías organizativas laborales de importancia fundamental, se ve que la cogestión económica se mueve en tres planos distintos: en el de la economía global, en el de la Empresa y en el del centro de trabajo.

a) En la economía global se trata de la acción concertada (ley de 8 de junio de 1967), de los Consejos sociales y económicos acordados por la Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB) con funciones de consulta, información e iniciativa en la primavera de 1971, de participación en las Cámaras de Comercio, de Industria, Agraria, etc.

b) En el centro de trabajo, al ser su régimen una parte del régimen empresarial, no existe ningún problema de legitimación de los poderes del empleador, pues ésta es cuestión que se mueve en el plano de la Empresa, que deriva de ella y en ella tiene su origen. De entre los organismos regulados por la *Betriebsverfassungsgesetz* (15 de enero de 1972), pertenecen puramente al centro de trabajo los del *Betriebsrat* (Jurado de Empresa) y el *Betriebssohmann* (representante único de los trabajadores en centros de trabajo cuyo personal fijo con derecho a voto se sitúa entre cinco y veinte individuos: parágrafo 9.º de la ley); en parte del centro de trabajo, y en parte de la Empresa, son los *Gesamtbetriebsräte* (Jurados Centrales) y los *Konzernbetriebsräte* (Jurados de

Concerno), y totalmente perteneciente a los organismos de la Empresa, el *Wirtschaftsausschuß* (Consejo económico).

c) En la Empresa, el cometido de la cogestión estriba no en *co-decidir*, sino en *legitimizar* a quienes adoptan las decisiones, esto es, a los directivos de la Empresa. Por ello, la cogestión en la Empresa se sitúa justamente allí donde se habla de falta de legitimidad del *manager*; según el Derecho vigente, la legitimidad del *manager* proviene de la propiedad, con un sentido unilateral que no se corresponde con la legitimación pluralista exigida por las normas fundamentales politicosociales de una sociedad libre, cuando la Empresa es de tal envergadura que adquiere relevancia politicosocial. Es por ello que para Kunze las normas de cogestión aquí aplicables en Derecho positivo sean tan deficientes como faltas de equilibrio, por cuyo motivo se han producido ya numerosas propuestas de reforma y de desarrollo.

Con una gran solidez y firmeza, el profesor Kunze inicia a continuación el estudio de un terreno pantanoso y central: el del concepto y ordenación de la propiedad.

La ordenación de ésta se plasma y garantiza constitucionalmente en el artículo 14 de la *Grundgesetz* (2); el concepto

(2) «La propiedad y el derecho hereditario quedan garantizados. Contenido y límites se determinan por ley.

»La propiedad obliga. Su uso debe servir simultáneamente al bien de la generalidad.

»Una expropiación es sólo lícita en bien de la generalidad. Sólo puede resultar por ley o en base a una ley que regule la clase y cuantía de la indemnización. La indemnización se determina bajo justa ponderación de los intereses de la generalidad y de los partícipes. Sobre la cuantía de la indemnización en caso de

de propiedad que de él emana no se corresponde con el del Derecho civil, párrafo 903 BGB (3), sino, según acuerdo del Gran Senado del Tribunal Supremo, de 10 de junio de 1952, con todo cuanto pueda ser patrimonial: bienes materiales e inmateriales, la posesión, acciones y demás derechos del socio, etcétera.

Así entendida, la doctrina considera de manera distinta su relación con la cogestión. Para Nipperdey, por ejemplo, esta última supone una limitación para aquélla, que, sin embargo, se acomoda a la Constitución en razón del deber social del empleador; Kunze recoge las opiniones de otros investigadores y del Tribunal Federal Constitucional; deteniéndose especialmente en la de Huber como la más significativa.

Para Huber, el signo distintivo del moderno desarrollo del Derecho de propiedad es que la identidad entre el Derecho de la propiedad *formal* y el poder *real* de la propiedad ha sido ampliamente abandonada. La propiedad en su sentido civilista, o en el más amplio sentido de patrimonio, es puro formalismo: pues es también una intervención en la propiedad el mantener por un acto del ejecutivo o del legislativo el derecho nominal, el *nudum jus*, afectando en cambio su núcleo sustancial, y tal núcleo sustancial es, en opinión de Huber, el poder de disposición. Con lo cual se quiere decir que la introducción de la cogestión económica en la gran Empresa no toca para nada al poder de disposición del «propietario», puesto que éste no lo ejerce ya; quien queda inmediatamente afectado por la cogestión es justamente

litigio queda abierta la vía jurídica ante los Tribunales ordinarios.»

(3) «El propietario de una cosa puede proceder con ella a voluntad y excluir a otros de toda influencia, en cuanto no contradiga la ley o los derechos de tercero.»

el director de la Empresa, que no tiene por qué ser el propietario del patrimonio. El poder de disposición empresarial —dice Kunze comentando a Huber— es algo distinto y más amplio que el poder de disposición patrimonial, pues este último se ejerce sobre cosas y derechos muertos, mientras que aquél rige, además, sobre individuos; he aquí, pues, dos poderes que se mueven en planos y órdenes diferentes, el uno en el orden de la propiedad, el otro en el orden de la Empresa, mediante el cual cooperan en ella los diversos individuos y grupos que la forman.

El autor se preocupa, acto seguido, de mostrar cómo se produce el desglosamiento de ambos planos. En principio, la relación del proletario con los demás individuos queda regulada en un sentido determinado; los terceros quedan excluidos del uso de la cosa; por supuesto, esta cosa puede ser empleada en una Empresa, y a esto lo llama Ballerstedt «dedicación» (*Widmung*). Ahora bien: desde el propio momento en que es preciso dar entrada a auxiliares en la explotación empresarial, surge un nuevo y diferente orden, ya que ahora se produce la cuestión de las relaciones con sus colaboradores, y de éstos entre sí, y todo este complejo no viene regulado, evidentemente, por el Derecho de propiedad (par. 903, BGB, y art. 14 GG); el fundamento jurídico del poder de disposición y de dirección en la Empresa no es ya, entonces, la propiedad, sino el contrato de sociedad o el Estatuto. A este orden que señala a quién corresponde en la Empresa el poder de dirección, se somete igualmente el propietario y los bienes que entrega; sus prescripciones indican en qué medida, a partir de aquí, podrá también el propietario disponer sobre esos bienes adscritos. Y ese orden vale no solamente para las relaciones con los colaboradores independientes (coempresarios) sino, asimismo, para con los trabajado-

res. La dirección de la Empresa deriva sus facultades, consiguientemente, no ya de los propietarios, sino del contrato de sociedad o de los Estatutos. En esta razón por la que la cogestión cualificada se ha exigido hasta ahora sólo en las grandes sociedades de capital, y no en las personalistas.

¿Qué corolarios se derivan de todo lo hasta aquí dicho, en el aspecto constitucional?

Hay que preguntarse, en primer lugar —dice Kunze—, en qué medida es ilícita la limitación de facultades directivas a través de la cogestión.

La cogestión es, por una parte, manifestación de la dignidad humana de los trabajadores, y, en consecuencia, queda protegida por el artículo 1.1 GG (4).

Además, el principio de socialidad del Estado de los artículos 20.1 y 28.1.1 GG puede también limitar la propiedad tanto como el poder de dirección (5).

Pero, por otra parte, al propietario debe quedarle una cierta titularidad en la disposición del patrimonio total de la Empresa; dicho de otra forma, aun cuando pierda el poder de disposición de los concretos bienes que entrega, debe restarle, sin embargo, la facultad de disposición general como, por ejemplo, la facultad del socio para abandonar su condición de tal mediante la enajenación de su participación.

Y, por último, completando el cuadro de los preceptos constitucionales afectados, el artículo 14 GG y la protección a la propiedad quedan, si no directamente sí indirectamente afectados por la co-

(4) «La dignidad del individuo es intangible. Respetarla y protegerla es obligación de todo poder estatal.»

(5) Art. 20.1: «La República Federal Alemana es un Estado federal social y democrático.» Art. 28.1.1: «La ordenación constitucional en los Estados debe responder a los principios del Estado de Derecho republicano, democrático y social en el sentido de esta Constitución.»

gestión, al influir la actuación de ésta positiva o negativamente sobre el valor del patrimonio o de las participaciones sociales.

Se produce, pues, un conflicto de normas constitucionales, entre —por un lado— la protección a la propiedad (artículo 14 GG), y —por otro— la dignidad del individuo y el libre desarrollo de su personalidad (artículos 1.º y 2.º GG). El cual debe resolverse en favor de la co-gestión —afirma Kunze— por muy limitadora que resulte, pues los arts. 1.º y 2.º GG contienen los supremos preceptos constitucionales, los derechos fundamentales decisivos de la Constitución alemana.

2. KLAUS-PETER MARTENS: *La Empresa y su ordenación* (6).

El ensayo se encamina casi exclusivamente a comentar dos «Memorias» (*Habilitationsarbeiten*) de Raiser y Steinmann, defendidas en 1969, colocándose totalmente en el plano de la *lege ferenda*, con escasas alusiones a la realidad.

Del *Habilitationsarbeit*, de Raiser, destaca sus esfuerzos por interpretar la Empresa utilizando los instrumentos que la moderna Teoría de la Organización, desarrollada predominantemente en América, ofrece.

Se detiene en los conceptos de «Derecho de Empresas» —que considera, siguiendo a Ballerstedt, como la suma de normas jurídicas dedicadas a la Empresa, entendida como unión social de los sujetos jurídicos en ella cooperantes a través de aportaciones de capital o de prestaciones personales y como institución de la estructura económica—; de «cualidad de socio» —que sólo queda definida por la actuación efectiva en el proceso vital interno de la Empresa, en tanto en cuan-

to el socio emplea sus facultades dispositivas para otros fines, los cuales no puedan ser explicados organizativamente, actúa como tercero extraño a aquélla; ello significa un *roll dual* del socio, cuyas consecuencias es incapaz de extraer la Teoría de la Organización—; de «propiedad» y «propietario», etc.

Por lo que respecta al *Habilitationsarbeit* de Steinmann, dedicado a la gran Empresa, comenta la conclusión de éste, referente a que la unificación del poder de la Empresa, a través de una reforma de la ordenación empresarial que tenga en cuenta los intereses plurales en juego, es una adecuada vía para solucionar los problemas planteados por el poder económico de las grandes Empresas. El concepto central de poder viene descrito como la posibilidad de influir en los procesos económicos, en el sentido de fijación autónoma de objetivos.

Considerándose interesados (titulares de un interés) en la marcha de la gran Empresa a los trabajadores, propietarios del capital, consumidores y el interés general representado, y como posible grupo de intereses, los grandes suministradores, compradores y acreedores, que pueden ser atendidos mediante cooptación.

De la comparación entre ambos trabajos deduce Martens, finalmente, una serie de conclusiones, entre otras, la de que la Empresa debe mantenerse como una unidad de prestaciones autónoma, porque sólo así podrá conservarse una mayor libertad jurídico-económica.

3. FALK ROSCHIER: *Cogestión paritaria, independencia de parte y artículo 9.3 GG* (7).

El ensayo gira alrededor de la última e intensa discusión doctrinal en Alema-

(6) KLAUS-PETER MARTENS (profesor ayudante): *Dans Unternehmen und seine Ordnung*, págs. 269 a 279.

(7) FALK ROSCHIER (licenciado en Derecho): *Paritätische Mitbestimmung, Geg-*

nia sobre la independencia de parte como distintivo de una asociación con capacidad convencional. En la aportación más valiosa, de Zöllner y Seiter, se había llegado por este camino a la conclusión de que la cogestión paritaria era anti-constitucional por chocar con el artículo 9.III de la Constitución.

Tres pasos sucesivos deben distinguirse en la construcción de Zöllner/Seiter, opina Roscher:

a) Sólo cuando las asociaciones de trabajadores y de empleadores son independientes entre sí queda garantizada la corrección del convenio colectivo (8).

b) El artículo 9.III de la *Grundgesetz* garantiza el sistema de la contratación colectiva, porque considera que el equilibrio de fuerzas —que presupone su independencia recíproca— conduce a resultados objetivos y correctos.

c) Puesto que sólo la independencia de parte puede garantizar la corrección del convenio, y el artículo 9.III GG pide esencialmente una contratación colectiva correcta, resulta que una limitación de la independencia de parte conlleva forzosamente la inticonstitucionalidad de la ley limitadora.

nerunabhängigkeit und Art. 9 Abs. 3 GG, páginas 279 a 282.

El artículo 9.3 de la Constitución dice así: «El derecho a crear asociaciones para la defensa y fomento de las condiciones económicas y laborales queda garantizado a todos y para todas las profesiones. Los acuerdos que persigan impedir o limitar este derecho son nulos y las medidas dirigidas a ello, ilícitas. Las normas de los artículos 12.a, 35.3 y 3, 87.a.4 y 91 no pueden aplicarse a los conflictos colectivos dirigidos por Asociaciones en el sentido del párrafo 1.º para la defensa y fomento de las condiciones económicas y laborales.»

(8) Traduzco «Richtigkeit» por corrección, de «Richtig», correcto, exacto.

En la práctica, la cogestión no afecta a la independencia de los Sindicatos de trabajadores, pero sí a la de las asociaciones de empleadores, pues los representantes de los trabajadores tratarán de influir o de codecidir en las medidas sobre salarios, cierre, etc.

Colocándose críticamente frente a tales conclusiones, Roscher se pregunta si es cierto que la independencia de parte es garantía de la corrección de un convenio. A este respecto observa que la teoría de la garantía de corrección del convenio, expuesta inicialmente por Schmidt-Rimpler, ha sido hasta hoy extremadamente discutida y no es posible, finalmente, mantenerla, por sus errores de base; según esta teoría, las partes comienzan por hacer un juicio de valor sobre sus respectivas posiciones y, en seguida, han de intentar hallar un fundamento de valoración común para, de esta forma, llegar a un equilibrio de intereses. Pero, piensa Roscher, una forma tan racional de composición de intereses no se produce en la práctica; la adaptación de intereses surge realmente por la fuerza, gracias a las posiciones de mercado y a la competencia, entre otros condicionantes. En verdad, no hay en el contrato ningún mecanismo intrínseco de corrección, pues es sólo el medio en el que se plasman las relaciones de poder. La propia ciencia del Derecho es extraña a las consideraciones de Zöllner/Seiter sobre el convenio colectivo; el cual viene entendido corrientemente como una reacción histórica contra la fijación unilateral —por el empleador— de las condiciones de trabajo.

El convenio debe, por decirlo de otra manera, transformar la igualdad formal del trabajador en el contrato de trabajo, en una habilitación realmente igualitaria; por tanto, la independencia de parte no persigue la corrección, sino configurar el contrato de trabajo con una base colectiva: es precisa, sobre todo, porque sin

tal requisito una regulación autónoma de las relaciones laborales sería imposible.

La consecuencia del análisis realizado es que la objetividad de un convenio colectivo no puede ser garantizada por la independencia de parte, porque esa objetividad o corrección no son ni buscados ni alcanzados por la contratación colectiva.

¿Qué suerte de relación existe, pues, entre la independencia de parte y la co-gestión? La pregunta debe situarse bajo el siguiente planteamiento: ¿Queda limitada por la co-gestión la libertad del empresario y de sus asociaciones y, caso de ser así, es esa limitación inconstitucional?

Para el autor, ni la posible influencia sobre la contraparte, ni la dispositividad potencial en favor del trabajador son indicadores de autodeterminación limitada, pues todo el sistema colectivo se funda justamente en el influjo recíproco, y proporciona para ello medios perfectamente constitucionales; todo ello, suponiendo que el artículo 9.III GG se haya propuesto otorgar también a la parte empleadora autodeterminación. En resumidas cuentas, el concepto de independencia de parte se mueve en un ámbito jurídico de rango inferior al constitucional, que no puede ser hipostasiado a éste.

4. GÖTTLING, HOENTGES y ZEPP: *Cuestiones sobre el despido según la ley estructural de centros de trabajo de 1972* (9).

En ensayo de estos tres estudiantes de Derecho se dirige a dar respuesta a una serie de problemas concretos que la nueva BetrVG, de 18 de enero de 1972, introduce en la mecánica de la denuncia

(9) W. GÖTTLING, K. HOENTGES y H. ZEPP (estudiantes de Derecho): *Fragen zur Kündigung nach dem BetrVG 1972*, páginas 289 a 296.

resolutoria. Los puntos fundamentales tratados son la ineficacia del despido por falta de audiencia al Jurado de Empresa; la formalización de la oposición del Jurado contra el despido; las posibles restricciones que impone la ley a la protección individual frente al despido, y el derecho de continuación en el puesto del trabajador despedido, cuando ha interpuesto demanda ante Magistratura y se ha producido la oposición contra el despido del Jurado de Empresa.

5. JOHANNES UHLIG: *Pluses de carestía de vida en tarifas salariales* (10).

Se refiere a los «acuerdos de elevación» (*Schwelleabmachungen*) discutidos y practicados recientemente en Inglaterra para contrarrestar los efectos de la inflación sobre el salario, sobre la base de que las medidas de estabilización de precios y costes no aseguraban ninguna protección eficaz.

La discusión comenzó con el resumen anual de la Central Británica de Sindicatos (Trade Unions Congress), a comienzos de 1971, en el cual se proponía la inserción en los convenios de una cláusula adicional por la cual deberían ser incrementados los complementos salariales en caso de que la subida de precios sobrepasara un determinado porcentaje durante el tiempo de vigencia del convenio.

A comienzos del mes de julio, el Consejo de Desarrollo Económico Gubernamental encomendó a cuatro especialistas un estudio sobre los medios para evitar la inflación y el estancamiento, figurando como tema de investigación el de los acuerdos de elevación. En noviembre, los especialistas llegaron a la conclusión de su incompetencia para resolver la mi-

(10) DR. JOHANNES UHLIG: *Teuerungszuschläge in Lohnstarifen*, págs. 286 a 288.

sión encomendada, proporcionando, no obstante, una impresionante masa de material científico para que el Trade Unions Congress y la Confederation of British Industries (patronal) dedujera las conclusiones adecuadas. Por lo que hace a la Confederación de Empresarios, su pronunciamiento en marzo subrayó la imposibilidad de predecir los efectos de tales acuerdos de elevación, al depender de factores fuera del alcance de las Empresas; por tal motivo se ponía de relieve que un acuerdo de ese estilo supondría un compromiso para los empleadores que no sabrían si podrían cumplir en el futuro.

Por su parte, la Central Sindical recomendó en su toma de postura a las asociaciones adheridas el escalonar sus peticiones salariales en dos niveles, de acuerdo con que fuera posible un acuerdo de elevación posterior, o ello no fuera po-

sible: siendo inferior la petición salarial cuando se acordara un posible reajuste posterior.

* * *

En la parte informativa, la *Recht der Arbeit* que comentamos dedica un importante y detenido informe comparativo de la regulación sobre despidos en los países del Mercado Común (Europa de los Seis). Su minuciosidad y el cúmulo de detalles nos impiden dar siquiera un resumen, pues no se reduce a las normas sustantivas directamente referentes al despido en concreto, sino, además, a las normas procesales atribuciones de la Administración, reincorporación en la Empresa, suspensión de la relación de trabajo, despidos colectivos, etc. Quede aquí, al menos, constancia del informe y de su importancia. — ANTONIO OJEDA AVILÉS.

ARGENTINA

DERECHO DEL TRABAJO

Argentina

Núm. 1, año XXXIII, enero 1973.

JORGE RODRÍGUEZ MANCINI: *Orden público y convenciones colectivas de trabajo.*

Como señala Jorge Mancini en sus conclusiones, el análisis de las relaciones entre la ley y las convenciones colectivas no puede hacerse sin considerar conjuntamente los aspectos jurídicos y económico-sociales.

La posible elevación de las condiciones laborales fijadas por el legislador a través del mecanismo de la negociación co-

lectiva plantea serios problemas, tanto interpretativos como limitadores de dichas elevaciones:

A) Interpretativos en cuanto al necesario establecimiento del procedimiento que nos lleve a una más exacta fijación de la norma más favorable para el trabajador de las varias vigentes. Sistema que en el Derecho argentino (ley 14.250) se designa como sistema orgánico el cual toma en consideración el conjunto de las cláusulas convencionales y legales que se refieren a cada institución del Derecho del trabajo.

B) Limitativos dado que la posibilidad de elevación de las condiciones contractuales por medio del pacto in-

dividual o colectivo deberá estar sometido a la existencia de intereses superiores a los puramente privados, intereses que podríamos integrar en el concepto de orden público.

La noción de orden público ha sufrido una sobresaliente evolución histórica, evolución que se mueve desde una intervención en muy pocos aspectos de las relaciones civiles: Protección de la libertad individual, soberanía del Estado, solidez de la familia y el respeto de la moralidad admitida generalmente. Todo ello consecuencia del liberalismo imperante; hasta el momento actual en el que está presente un fuerte intervencionismo estatal.

El intervencionismo estatal rompe con la idea de la libertad económica y contractual. El deseo perseguido por el orden público laboral, de proteger los intereses de la clase trabajadora, sin embargo debe estar sometido a las limitaciones que le impone el orden público económico, ya que la ley apoyada en éste puede establecer el congelamiento de las condiciones de trabajo.

En resumen — opina el autor —, el juego de la autonomía de la voluntad vendría delimitado por el orden público laboral y por el orden público económico, el cual tiene como objetivo mediato el bien común y como finalidad inmediata la eficacia económica.

Febrero 1973.

RODOLFO A. NAPOLI: *Aspectos sociales del desarrollo y de la integración.*

Se inicia el artículo con la diferenciación de los conceptos progreso y desarrollo, ya que, en opinión del autor, con el primero se indica un proceso meramente económico, generador de ri-

quezas, para distribuirlas entre ciertos sectores de la población, mientras que con el segundo lo que se quiere señalar es un mecanismo de cambio estructural y de forma global, que envuelve no sólo la vida económica sino también la cultural, social, política y jurídica, y que debe realizarse de una forma equilibrada, comprometiendo al máximo y científicamente todos los recursos humanos y naturales, y distribuyendo en forma justa las cargas y beneficios resultantes.

No debe olvidarse, sin embargo, que el mayor obstáculo que encuentra Latinoamérica para su desarrollo es la subordinación de su economía a los intereses internacionales, mediante los grupos oligárquicos locales que actúan como agentes del imperialismo en sus respectivos países, por lo que frecuentemente las decisiones referentes a las condiciones de empleo, remuneraciones, beneficios sociales, etc., se toman en Empresas con sede fuera del país en el que las medidas van a aplicarse.

Posteriormente, el señor Napoli señala que si bien hay unas relaciones de interdependencia entre el desarrollo y el Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, dado que los beneficios sociales tienen un costo económico y, a su vez, el proceso económico engendra tensiones sociales, también se da una incompatibilidad de los fines del desarrollo con los del Derecho del trabajo, los cuales son: ajenidad en el riesgo, estabilidad en el empleo, seguridad, digno nivel de vida del trabajador y su familia, etc., mientras que el desarrollo, en un sentido liberal, sería aquél que permitiera conjugar los factores de la producción, despreocupándose de toda significación social del trabajo.

De aquí la necesidad de subordinar el desarrollo económico a los imperativos de la justicia social, convirtiéndose el Derecho del trabajo en un instrumento jurídico determinante de todo proceso de

desarrollo para conseguir un orden justo y equilibrado.

El artículo además aporta abundantes datos que apoyan la tesis de que el desarrollo económico en Latinoamérica es desequilibrado, injusto y carente de la adecuada financiación y mano de obra. Como ejemplo de esto último se encuentra un reciente informe de la O. E. A., que señala que para el año 1980 habrá

cuarenta millones de parados sólo en Suramérica.

Para el autor no cabe otra solución que la integración a nivel multinacional para que los pueblos puedan obtener su liberación de los factores externos y aumentar su poder de decisión y negociación.— ANTONIO GÓMEZ DE ENTERRÍA, FERNANDO PÉREZ-ESPINOSA y MARÍA EUGENIA HORTELANO.

BELGICA

INSTITUUT VOOR ARBEIDSRECHT

Núm. 3, 1972.

R. BLANPAIN, CARL BEVERNAGE, H. DE LBECK y P. DE PAEPE: *Guaranteed Income Funds* (Fondos de seguridad de existencia o fondos de salario garantizado). Págs. 173-194.

Los *Fondos de seguridad de existencia o de salario garantizado* constituyen una modalidad de Seguridad Social contratada. Desde el final de la segunda gran guerra, venía desarrollándose una práctica en diversos sectores industriales, en cuya virtud se reconocía a los trabajadores manuales el derecho a prestaciones extraordinarias de carácter pecuniario, además de las percibidas en virtud del Régimen general de Seguridad Social, financiadas mediante contribuciones satisfechas por los empleadores a un fondo gestionado por representantes suyos y de los sindicatos conjuntamente. La ley belga de 7 de enero de 1958 concedió a estos entes personalidad jurídica.

El estudio elaborado por el profesor R. Blanpain subraya la importancia de esos *Fondos* dentro del proceso de negociación colectiva; el profesor H. Deleek

estudia cuál ha sido su impacto en el sistema general de Seguridad Social; C. Bevernage se ocupa de algunos de sus aspectos jurídicos, y P. de Paepe expone la postura del Gobierno en la controversia que originó su creación. Finalmente, se analiza el significado de los *Fondos*, bien en tanto que manifestación de la solidaridad de la clase trabajadora, bien como una simple consagración de un «egoísmo de grupo».

* * *

El estudio de *Los Fondos de seguridad de salario y el proceso de negociación colectiva* suscita en su autor, R. Blanpain, diversas consideraciones:

— Los *Fondos* son un reflejo de la autonomía de los sindicatos y de las asociaciones de empleadores en materia laboral.

— Las Comisiones conjuntas de Empresa, su órgano de gestión, pueden solicitar del Gobierno la emisión de una orden ejecutiva que haga sus decisiones obligatorias para la totalidad del sector industrial sometido a su competencia, lo que constituye un mecanismo que les concede la posibilidad de obtener recursos económicos

de las Empresas que de ellas dependen.

-- Los Sindicatos y los representantes de los empleadores que celebran los acuerdos en cuya virtud se constituyen los Fondos, pueden decidir el reconocimiento de prestaciones a sus miembros exclusivamente, lo que no dejará de tener transcendencia en el momento de organizar una campaña sindical.

-- El aumento de sueldos y de salarios en que se traducen las prestaciones reconocidas por los Fondos, disminuye la carga financiera directa que con cargo a los mismos suponen las cuotas de Seguridad Social.

-- El desarrollo de estos Fondos, por otra parte, es también ventajoso para los empleadores y sus asociaciones, no sólo porque limita la libertad de acción de los Sindicatos, sino también porque su contribución a los mismos es considerada como un gasto de administración. El control de las asociaciones sobre los empleadores individuales resulta además reforzado.

Teniendo en cuenta todos estos factores, el autor explica el éxito de los Fondos por la razón de que tanto los Sindicatos como las asociaciones de empleadores resultan beneficiados a nivel organizativo y a nivel financiero: los Fondos hacen más atractiva la adhesión a un Sindicato; reconocen poder impositivo a los *partenaires* laborales, y la posibilidad de evadir en cierta medida la cotización a la Seguridad Social.

* * *

En su trabajo sobre *Los problemas jurídicos relativos a los Fondos de seguridad de salarios*, Carl Bevervage dedica su atención a la ley de 7 de enero de 1958, en cuya virtud, un convenio colectivo laboral que instituya un Fondo

de seguridad de salario puede adquirir fuerza obligatoria general si tiene por objeto: reconocer prestaciones complementarias de Seguridad Social, organizar y financiar programas de preparación para el trabajo, o promocionar y financiar medidas sanitarias y de seguridad en el trabajo.

Esta intervención del legislador puso fin a la situación de ilegalidad en que algunos de tales Fondos habían estado actuando desde que se creó el primero de ellos en el puerto de Amberes después de la segunda guerra mundial. En 1953, la intervención del legislador legalizó su discutida existencia, pero hasta 1958 no fue adoptada la disposición legislativa que regulaba su constitución, funcionamiento, competencias, control financiero y obligatoriedad de los acuerdos relativos a los Fondos. Destinados inicialmente a completar las prestaciones de la Seguridad Social, la mayor parte de aquéllos se excedieron en sus atribuciones, reconociendo además otros tipos de prestaciones, tales como primas de productividad o de permanencia en la Empresa, reembolso de cuotas pagadas a la Seguridad Social, etc. Una ley de 5 de diciembre de 1969 resolvió el problema al ampliar el ámbito de sus competencias.

Investidos de personalidad jurídica, los Fondos pueden recaudar las cotizaciones y hacer efectivas sus prestaciones por medio de los mecanismos existentes de la Seguridad Social, en cuyo caso se les aplican las normas que regulan la actividad de ésta. Tal como está admitido con carácter general, los trabajadores tienen derecho a aquéllas aun cuando su empleador se niegue a cõtizar al Fondo.

Sus actividades económicas están controladas por un censor jurado nombrado por la Comisión conjunta de la Empresa que haya creado el Fondo. Para que las decisiones relativas al mismo puedan verse reconocer efectos obligatorios deben haber sido adoptadas en la Comisión por

acuerdo unánime de todos sus miembros. La negativa a reconocer esta fuerza obligatoria a alguna de tales decisiones es la única forma de control que dispone el poder ejecutivo y, aun en este caso, la decisión tiene la fuerza de un acuerdo privado que debe ser respetado por las partes.

El autor concluye con la reflexión de que el Derecho ha venido a dar a los Fondos un papel más represivo que creador en el sentido de que muchas de sus decisiones han tenido que ser aplicadas coactivamente.

* * *

H. Deleeck, en *El impacto de los Fondos de seguridad de salario en el sistema nacional de Seguridad Social*, partiendo de la afirmación de que los principales defectos de este sistema son imputables a su generalidad y a su gran dependencia de las necesidades de la población activa, expone hasta qué punto los Fondos responden a este mismo esquema:

1. Dos tercios de los trabajadores manuales tienen derecho a percibir prestaciones de los Fondos, si bien no se benefician por igual del sistema.

2. No existe uniformidad entre las prestaciones reconocidas por los diversos Fondos, pero todos ellos presentan un carácter común: únicamente tratan de satisfacer necesidades a corto plazo, así, por ejemplo, sólo es objeto de compensación total el desempleo temporal, aquellas personas que por razones de edad o de salud no tienen acceso al mercado de trabajo siguen estando desprotegidas.

Los Fondos, por otra parte, tampoco han servido para simplificar las estructuras de los sueldos y de los salarios directos e indirectos, más bien al contrario,

pues hoy parecen ser más confusas que nunca.

Lo que parece más grave para el autor es el hecho de que, en la medida en que el sistema de los Fondos reconoce al trabajador una amplia variedad de ventajas parciales, la completa emancipación del trabajador parece cada vez más difícil, pues aunque aquéllas parecen más atractivas de lo que realmente son, no estará dispuesto a renunciar a ellas para conseguir algo más sustancial, pero, por el momento, hipotético.

El autor termina llamando la atención acerca del riesgo de que los Fondos puedan llevar al resurgimiento del espíritu corporativista y a perpetuar el tradicional egoísmo de los sectores industriales prósperos.

* * *

P. de Paepe, en *La política gubernamental en materia de Fondos de seguridad de salario*, resume la posición del Gobierno en la materia, poniendo especial relevancia en el temor de que la expansión de aquéllos refuerce el carácter discriminatorio inherente al sistema y obstaculice la solidaridad entre los trabajadores.

Por su carácter discriminatorio, los Fondos no encuadran en la filosofía de la Seguridad Social: como otras formas de Seguridad Social contratada, no están basados en la igualdad de trato, principio fundamental de cualquier sistema de Seguridad Social, sino que los programas de prestaciones son diferentes para cada clase de trabajadores: las reconocidas a los manuales se refieren, sobre todo, a su profesión (prestaciones extra de desempleo, primas de permanencia en la Empresa, etc.), mientras que para los llamados «trabajadores de cuello blanco», se centran, sobre todo, en materia de pensiones.

Los Fondos, por otra parte, suponen

un impedimento a cualquier tentativa gubernamental de mejorar y ampliar la Seguridad Social en el sentido de que los empleadores se oponen sistemáticamente a cualquier proyecto que suponga un aumento de la cotización que les corresponde, pero, al propio tiempo, firman convenios colectivos que casi invariablemente incluyen disposiciones para aumentar su participación financiera en los Fondos.

Parece ser que el Gobierno estaría dispuesto a conceder pleno apoyo al sistema si éste conservara su primitivo carácter complementario, dejando el camino expedito para cualquier iniciativa que, a nivel nacional, tratara de proporcionar una mejor cobertura económica a los menos privilegiados.

* * *

Bajo el título de *Los Fondos de seguridad de salario y solidaridad de los trabajadores o egoísmo de grupo*, el conjunto de ideas anteriormente expuestas fue sometido a la consideración de un grupo de representantes de los Sindicatos y de las asociaciones de empleadores. La discusión giró en torno a dos cuestiones:

1. Las razones que pueden explicar un desarrollo satisfactorio de los regímenes especiales de Seguridad Social; y
2. El efecto de distorsión producido por los Fondos en la solidaridad de los trabajadores.

La primera cuestión concierne al contexto en el que los Fondos de seguridad se desarrollan, las prestaciones que reconocen a los trabajadores, las necesidades que pretenden cubrir, su incidencia en las cuotas de Seguridad Social y en el impuesto sobre los rendimientos del trabajo personal, así como a la función que la autoridad pública juegue o deba jugar en la materia.

El segundo punto viene determinado principalmente por la amplia diferenciación, tanto cuantitativa como cualitativa, existente entre las prestaciones reconocidas por cada Fondo en los diversos sectores industriales, lo que supone un atentado al principio de «a trabajo igual, salario igual». En conjunto, parece existir la convicción de que los Fondos tienden a consagrar la posición de inferioridad de los trabajadores manuales mediante los métodos de remuneración que les aplican.

Resumiendo el debate, los Fondos deberían limitarse a la cobertura de necesidades concretas del sector industrial en el que han sido creados, pero ello únicamente en el caso de que el sistema general de Seguridad Social sea ampliado de forma que sus prestaciones alcancen por igual a todos los beneficiarios, sean o no miembros de la población activa. Este es el camino a seguir por el Gobierno y la única forma de detener la distorsión imputable al sistema de los Fondos de seguridad de salario.—MARÍA V. CASTILLO DAUDI.

ESTADOS UNIDOS

MONTHLY LABOR REVIEW

Vol. 95, núm. 9, septiembre 1972.

JONATHAN GROSSMAN: *Who is the father of Labor Day.*

Una de las primeras aspiraciones de los líderes del movimiento sindical americano fue el crear un día conmemorativo del Trabajo. Las primeras tentativas se remontan al año 1882, cuando el Central Labor Unión declaró que «el cinco de septiembre sería proclamada una jornada festiva para los trabajadores en la ciudad de Nueva York». Este día más de diez mil trabajadores se manifestaron por las calles de la ciudad, y aunque el número fue inferior al esperado por los organizadores, éstos señalaron que «el honor del trabajo se había respetado».

En los años sucesivos se fue extendiendo a otras ciudades del país la conmemoración del Día del Trabajo; en 1887 eran ya siete los Estados que habían declarado oficialmente como festividad este día, y en 1894, el Congreso, a propuesta del diputado Amos Cummings, y el Senado, a propuesta del senador James Kyle, aprueban una ley, sancionada posteriormente por el presidente Grover Cleveland, por la que se declara el primer lunes de septiembre festividad oficial para todos los trabajadores del Estado Federal, del Distrito de Columbia y de todos sus territorios.

LOYD ULMAN: *Labor Markets and manpower policies in perspective.*

En este interesante artículo el autor —director del Instituto de Relaciones In-

dustriales de la Universidad de Berkeley— pone de relieve cómo una política activa de empleo puede ser utilizada como instrumento de redistribución de las rentas y de estabilidad social.

En este sentido, comienza señalando los cambios habidos en Estados Unidos en la última década en materia de política de empleo, puesto que mientras los primeros programas aprobados —Manpower and Development Training Act de 1961— tendían a proteger a los trabajadores considerados como víctimas de la «nueva tecnología», los programas más modernos tienden a dirigir y programar el empleo de los jóvenes, los pobres y los miembros de las minorías raciales y étnicas.

Se analiza cómo en Suecia la política de empleo ha condicionado positivamente la política de rentas, mediante la implantación de un sistema «solidarista o igualitarista»; y se concluye afirmando los efectos tan beneficiosos que la política de empleo pueden tener en la política contra la discriminación racial, puesto que los programas de formación profesional dirigidos a las minorías raciales pueden terminar con el tópico discriminatorio de que «muchos empresarios emplearían a un número superior de estas minorías si los sujetos estuviesen mejor cualificados profesionalmente».

JOSEPH P. GOLDBERG: *Results of the 1972 International Labor Conference.*

En este artículo se recogen los aspectos más sobresalientes de la cincuenta y siete conferencia de la O. I. T., celebrada en junio de 1972 en la ciudad de Ginebra.

Entre los aspectos comentados, destaca el análisis que se hace del informe del

director general sobre «Tecnología y libertad», a través del cual se consideraron los impactos de los avances tecnológicos en la ecología, en la estructura de la sociedad, en la libertad personal y en el desarrollo de los países, advirtiéndose la existencia de una «crisis global» como resultado de esos avances tecnológicos.

En el aspecto de la estructura interna de la O. I. T., se señala cómo fue aprobada una proposición, que se sometería a retificación de los Estados miembros, por la que aumentaría el número de representantes del Consejo de Administración de 48 a 56, correspondiendo 28 a los Gobiernos y 14 a las representaciones de empresarios y trabajadores.

Por último, y respecto a la aplicación de convenios, se acordó que en el año 1973 se analizarían las medidas adoptadas por cada uno de los Estados miembros para poner en vigor el convenio núm. 87, relativo a la libertad de asociación.

MAURICE MOYLAN: *Employment in the atomic energy field.*

En 1971 el empleo en el campo de la energía atómica ha aumentado, habiendo actuado como factor importante de este crecimiento las aplicaciones pacíficas de esta energía, fundamentalmente en el sector de la energía eléctrica.

Los establecimientos que componen el sector de la energía eléctrica en Estados Unidos son: a), los propios del Gobierno o los privados que actúan mediante contratos básicos con aquél; b), los estrictamente privados. Comparando los niveles de empleo de 1970 y 1971, se advierte una disminución en el número de personas empleadas por los establecimientos del primer grupo, la cual, sin embargo, ha sido más que compensada por los

aumentos de empleo de los establecimientos privados.

Por ocupaciones, se aprecia una mayor demanda de ingenieros y técnicos en general que de científicos.

Otros artículos contenidos en este número son: «How employers screen disadvantaged job applicants», de Gloria Shaw Hamilton y J. David Roessner, y «Work training programs and the unemployment rate», de Sylvia S. Small.

Vol. 95, núm. 10, octubre 1972.

MICHAEL F. CROWLEY: *Professional manpower: the job market turnaround.*

En el presente ensayo se examina la situación de empleo de los profesionales, comparándose los niveles de empleo de la década de los sesenta con los de la década de los años setenta.

En este sentido, el autor señala cómo en la primera década se produjo un aumento espectacular en el empleo de los profesionales, siendo las ocupaciones más demandadas las de maestros, ingenieros y médicos. Esta situación se mantuvo hasta el principio de 1970, fecha en la que el número de profesionales empleados era de once millones cien mil.

A partir de esa fecha, los niveles de empleo de los profesionales comenzaron a disminuir, y así mientras el desempleo de los no profesionales aumentó en un 80 por 100, el de estos últimos lo hacía en un 125 por 100.

En la primavera de 1971 el desempleo de los científicos se elevaba al 2,6 por 100, alcanzando cotas más elevadas el de los físicos (3,9) y el de los químicos (3,0), y más bajas el de los científicos agrícolas (0,9). Por edades, la mayoría de los científicos desempleados tenía menos de cuarenta años, y atendiendo al grado, la ma-

yoría tenían el «master», siendo escasos los desempleados con el grado de «doctor».

DAVID WINCHESTER: *The british coal mine strike of 1972.*

Durante los meses de enero y febrero de 1972 cerca de 250.000 trabajadores de las minas de carbón inglesas se declararon en huelga, produciéndose así —según señala el autor— la más grave confrontación entre los Sindicatos y el Gobierno desde la huelga general de 1926.

En 1970 el Sindicato Nacional de Mineros recomendó la acción de la huelga, pero la misma se pospuso debido a que los votos favorables no alcanzaron más del 55,5 por 100, y el Sindicato exigía las dos terceras partes de votos favorables; en julio de 1971 el número de votos necesarios para acudir a la huelga se fijó en un 55 por 100.

En septiembre de 1971 el Sindicato presentó al National Coal Board unas demandas de aumentos salariales de ocho libras para los mineros de superficie y de nueve para los subterráneos, ofreciendo aquél un aumento de casi dos libras. En noviembre de ese mismo año la huelga fue aprobada por un 58,8 por 100 de votos.

El artículo analiza las diversas incidencias de la huelga, tanto en sentido económico como en el social, así como la variación de las posiciones de las partes en conflicto.

Interesante resulta destacar cómo, a juicio del autor, factor del éxito de la huelga fue la actuación de los piquetes, planteándose un problema relevante en orden a la legalidad de los mismos, como consecuencia de la entrada en vigor de la Industrial Relations Act (1).

(1) La sección 134 de esta ley señala que «los piquetes pueden pacíficamente obtener o comunicar información y persuadir a los trabajadores no trabajar».

JOSEPH P. GOLDBERG: *Public employee labor relations in other democracies.*

En muchos países occidentales las relaciones laborales entre la Administración y los empleados públicos están estructurándose a la medida del sector privado, aceptándose que la fijación de las condiciones de trabajo venga determinada mediante convenios colectivos firmados entre ambas partes.

Este artículo analiza las diversas soluciones que en nueve países —Reino Unido, República Federal Alemana, Suecia, Francia, Bélgica, Israel, Canadá, Australia y Japón— se han adoptado para resolver este problema, estudiándose igualmente el grado de sindicación de los empleados públicos en estos países (2).

En Francia se señala como una contradicción el que los funcionarios tenga derecho a ir a la huelga, pero no el derecho a la negociación colectiva; contradictoria es igualmente la situación belga, puesto que legalmente los empleados públicos carecen de poder de negociación, fijándose discrecionalmente sus condiciones de trabajo por el Gobierno, pero en la práctica los convenios colectivos, en este sector, son frecuentes; en Alemania Federal se permite a los Sindicatos de empleados públicos participar directamente en las negociaciones para la fijación de condiciones de trabajo, e incluso en la legislación que les pueda afectar.

JOSEPH B. ROSE: *What factors influence union representation elections?*

En este ensayo se analizan los factores determinantes de los resultados de las elecciones sindicales. Según el autor, los

(2) Sobre este tema, vid. la obra recientemente aparecida de TOMÁS SALA BRANCO: *La libertad sindical y los empleados públicos*, Sevilla, 1972 (Instituto García Oviedo).

factores que condicionan esas elecciones son de dos tipos: a), variables relacionadas con la Empresa; y b), variables relacionadas con el grado de organización ya existente en la Empresa.

Entre los primeros, destaca el hecho de que, y contra el criterio que se entendía pacífico, en las Empresas de pequeñas dimensiones, los Sindicatos intervienen más directamente que en las grandes, así como el hecho de que sean los sectores mineros, de construcción y de seguros los que denoten una mayor participación electiva.

Otros artículos aparecidos en este número son: «Characteristics of úobless engineers», de Katheleen Naughton, y «Japan's labor economy prospect for the future», de Robert Evans, Jr.

Vol. 95, núm. 11, noviembre 1972 (3).

W. J. USERY (Jr.): *Some attempt to reduce arbitration cost and delays.*

En Estados Unidos, trabajadores y empresarios han aceptado como procedimiento normal para resolver las disputas que surjan de la interpretación de los convenios colectivos el arbitraje, solución preferible a la huelga o al cierre patronal.

Sin embargo, el arbitraje es, en la mayoría de los casos, demasiado legalista, costoso y lento, estimando el autor de este ensayo que cada día en que el conflicto queda sometido a arbitraje, las partes han de pagar un equivalente a mil dólares, siendo la duración media de aquellos de doscientos cincuenta y un días.

No obstante estos inconvenientes, las peticiones de arbitraje son cada vez mayor, y así mientras en 1962 el Servicio

Federal de Mediación y Conciliación recibió tres mil de esta peticiones, en 1971, hasta junio, se habían recibido cerca de doce mil.

La única forma de convertir el proceso de arbitraje en sistema efectivo y aceptable depende —dice el autor— de dos factores: a), un procedimiento más simple y menos caro; y b), formación de un número adecuado de árbitros capaces de solucionar los conflictos. La evolución favorable de arbitraje dependerá de que se hayan resuelto o no esos problemas.

BEN FISCHER: *Arbitration: the steel industry experiment.*

Los factores que condicionan negativamente el arbitraje privado en Estados Unidos son los siguientes: demasiado largo, demasiado caro y, en ocasiones, el procedimiento es frustrante; habida cuenta de estos factores, en 1971 se creó una Comisión de expertos, cuyas observaciones fueron recogidas e integradas en el convenio colectivo de la industria del acero, a título de experiencia, y siempre respetando la posibilidad de Empresa y trabajadores de acudir al procedimiento normal de arbitraje.

Las innovaciones más importantes se refieren al modo de nombrar los árbitros —en cada región se confecciona paritariamente una relación de árbitros, propuestos por los decanos de las Facultades de Derecho, y elegidos normalmente entre abogados jóvenes—, el procedimiento —en cada región funciona una oficina con personal administrativo—, y las sesiones propias del arbitraje.

El autor señala, aunque sea todavía pronto para realizar juicios valorativos de esta experiencia, que en el nuevo sistema el arbitraje se ha reducido en tiempo y en coste (75 dólares).

(3) El número está dedicado a analizar las nuevas direcciones del procedimiento de la composición pacífica de los conflictos colectivos por vía del arbitraje privado.

JAMES F. POWER: *Improving arbitration: roles of parties and agencies.*

En este artículo se analizan los papeles que en el proceso de perfeccionamiento del sistema de arbitraje han de jugar las partes interesadas y las agencias ya privadas, ya públicas (fundamentalmente el Servicio Federal de Mediación y Conciliación).

Respecto de los primeros, se señala que los problemas del arbitraje no pueden ser eficazmente resueltos sin una participación positiva de las partes en conflicto, las cuales deben terminar con diversas prácticas tradicionales que perjudican la búsqueda de soluciones efectivas.

Respecto de las segundas, se analiza el significado funcional de los árbitros —existen mil cien árbitros cualificados dependientes del FMCS—; el coste y duración de los procesos, así como los resultados que en la duración de aquellos se han conseguido en el ARBIT (Arbitration Information Tracking System).

El ensayo termina ofreciendo unos datos estadísticos respecto de las materias objeto de arbitraje en el año 1972, des-

tacando por su importancia la interpretación y aplicación de convenios y contratos, las medidas disciplinarias, el *job evaluation* y las diferencias salariales.

SAM KAGEL y JOHN KAGEL: *Using two new arbitration techniques.*

En el presente ensayo se pasa revista a las ventajas y desventajas que ofrecen dos sistemas de composición pacífica de los conflictos colectivos: la mediación y el arbitraje.

En este sentido se definen las posiciones jurídicas del árbitro y del mediador, marcándose la diferencia entre ambos en la falta de autoridad del mediador para imponer decisiones finales a las partes en conflicto; se analizan las experiencias positivas obtenidas en algunos supuestos, reducidos al área geográfica de California; y se concluye con la afirmación de que el carácter voluntario de cualquiera de los dos sistemas es factor primordial para su utilización masiva. —FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ (Universidad de Madrid, 1.ª Cátedra).

FRANCIA

DROIT SOCIAL

Núm. 4-5, abril-mayo 1972.

Es un número especial dedicado al estudio de las grandes líneas de la política económica y social contenidas en el VI Plan de Desarrollo francés, aprobado el 15 de julio de 1971. Estudio que, en palabras de su introductor —Jean-Jacques Dupeyronx— pretende «provocar una reflexión crítica», que sitúa en tres nive-

les principales: la elaboración, los objetivos fundamentales y los programas sociales.

De acuerdo con este programa, la revista se divide en tres partes, que se corresponden con los tres niveles apuntados, y una cuarta en la que los representantes sociales expresan sus puntos de vista.

En la primera parte Gabriel Mignot hace una síntesis del proceso de elaboración de los planes de desarrollo que, en esencia, suponen cuatro tipos de traba-

jos y discusiones colectivas: 1. Una consulta de naturaleza puramente interna, a nivel de servicios administrativos. 2. Una consulta de naturaleza política, con valor decisivo: intervención del Gobierno y del Parlamento. 3. Los procesos de «regionalización» del Plan, que se sitúan a caballo entre la consulta administrativa y la consulta política. 4. Una última consulta que tiene lugar por el cauce de las «Comisiones de modernización» y de los Comités, Grupos e Intergrupos a ellos adscritos.

Según Jean -Jaques Bonnaud, el Plan es «una decisión política de un tipo excepcional», que despista al jurista, quien se interroga sobre su naturaleza, sorprendiendo, igualmente, al administrador y al político.

Viene formalmente consagrado por una ley cuyo artículo único establece: «El (VI) Plan, llamado Plan de Desarrollo Económico y Social, anexo a la presente ley, es aprobado como marco de los programas de inversión para el período 1971-1975, y como instrumento de orientación de la expansión económica y del progreso social» (Ley núm. 71.567, de 15 de julio de 1971, *Boletín Oficial* del 16 de julio).

No se trata, pues, de una ley sino de un informe anexo a una ley. Sobre el modelo «físico-financiero» (FIFI) utilizado en la elaboración del Plan, escriben Jean-Pierre Page y Monique Geistdoerfer-Florenzano. Para esta última el contenido del modelo, es decir, «el conjunto de relaciones que expresan la interdependencia de los diferentes elementos, en volumen y en valor, de la proyección económica a medio plazo», no es nuevo, sino que recoge la mayor parte de los elementos del modelo que utilizaron ya los planificadores en el establecimiento de la proyección propiamente dicha y los trabajos técnicos que acompañaron a la elaboración del plan. «La gran novedad del modelo —añade— reside en su propia concepción

del *modelo integrado* y en el papel que esta concepción le ha hecho jugar en la elaboración del VI Plan.»

Catherine Girardeau («La integración de los fenómenos sociales en la planificación a medio plazo»), indica que la planificación del desarrollo debe presentarse como un conjunto complejo, que, ciertamente, comporta elementos económicos *stricto sensu*, pero también elementos sociales, políticos y administrativos, por lo que critica la insuficiencia de tratamiento de los temas sociales por los planificadores del desarrollo, acentuando la necesidad de análisis y medios nuevos que permitan la integración más efectiva de lo social en la planificación a medio plazo.

En su artículo titulado «Plan y Presupuesto: las innovaciones metodológicas del VI Plan», Pierre Borel y Dominique Wallon afirman que, a pesar de la oposición aparente entre Plan y Presupuesto, a causa de sus distintas funciones, es preciso que ambos se complementen. En este sentido —indican— «la planificación francesa ha consagrado una importancia creciente a las proyecciones y a la programación de las finanzas del Estado. Los dos primeros planes no hablan, o muy poco, del presupuesto; el III y IV extienden progresivamente el dominio de la programación a los equipamientos colectivos; el V Plan marca un progreso sensible en la definición de las relaciones entre la adscripción al Plan de los programas de equipamiento colectivo y el presupuesto del Estado... Sin llegar a una articulación perfecta entre Plan y Presupuesto; el VI Plan ha tenido en cuenta, en la definición de sus políticas, las limitaciones debidas al equilibrio del Presupuesto del Estado, y ha establecido de manera técnicamente mejor y más flexible las previsiones financieras necesarias para la realización de los equipamientos públicos y de los programas finalizados.»

Cierran esta primera parte dos artículos, debidos a Pierre Grandjeat y Claude

Gruson, titulados, respectivamente, «*Simple reflexiones*» y «*Planificación y Democracia*» (este último, con algunas modificaciones, recoge el texto de una conferencia que, bajo el título «*Planificación económica y esperanza cristiana*», pronunció el autor en el Centre d'Etudes Saint-Louis de France, en Roma, el 27 de enero de 1972).

La segunda parte se subdivide en dos secciones. En la primera, titulada «*El crecimiento económico y el empleo*», cooperan: Paul Dubois («*Imperativo industrial y desarrollo social*»); Bruno Dassetto («*La Comisión de empleo*»), para quien la aportación esencial de dicha Comisión reside en la definición de los medios y límites de una política de empleo confiada a la responsabilidad principal del Ministerio de Trabajo, Empleo y Población; Ariel FRANÇAIS («*El empleo y la política industrial*»), y Roger Louet («*Un nuevo derecho: el del trabajador en transformación o en formación*»), quien señala, como consecuencias de las presiones sindicales y de los trabajos del intergrupo creado para el estudio de los problemas de formación profesional dentro del VI Plan, la institución de un derecho a la formación para todos los trabajadores, que llega incluso a garantizar la continuidad del contrato de trabajo y la conservación del salario, total o parcialmente, según ciertas reglas.

La segunda sección, bajo el título genérico de «*Los límites de la política social*», recoge las aportaciones de Jacques Fournier («*Presión fiscal y política Social en el VI Plan*») y Daniel Malingre («*Economía de mercado y consumos colectivos: una nueva frontera*»). El primero partiendo de una definición de política social como «conjunto de medidas determinadas por los detentadores del poder que afectan, cuantitativa o cualitativamente, a la organización de una sociedad y a la situación de los grupos y de los individuos que la componen», indica que, en el mo-

mento actual, la política social francesa trata de lograr para los individuos más seguridad y mejores condiciones de vida, así como una mayor cohesión del conjunto nacional a corto plazo (reducción de tensiones) o a largo plazo (educación, política demográfica); de donde se desprende que el campo de la política social es extremadamente amplio, desbordando con creces los dominios de la Economía.

No obstante, en las sociedades occidentales la política social se traduce en una intervención más o menos acusada de las Administraciones públicas en los mecanismos del mercado, y el VI Plan aborda preferentemente problemas de política social con ocasión de sus relaciones con la Economía.

Para Malingre, en toda economía desarrollada existen dos sectores bien diferenciados: un sector para el que la búsqueda del beneficio es el elemento motriz esencial, y un sector para el que la misma noción de beneficio «es tan afrentosa como una vergonzosa verruga sobre una bella cara». Mientras el primer sector sólo fabrica para vender (sector de la economía de mercado o sector «*vénal*»), el segundo (sector del consumo colectivo o sector «*banal*») lo hace para la satisfacción de las necesidades colectivas, hasta el punto de que una parte importante de su producción se distribuye gratuitamente. El primer sector no puede identificarse con la economía capitalista, ni el segundo con la socialista, pues «de la misma manera que existe en la economía socialista un sector «*vénal*», existe en la economía capitalista un sector «*banal*», cuyas extensiones respectivas dependen, en gran manera, del sistema económico. Destaca que el VI Plan, antes que la satisfacción de los intereses colectivos, motor de la economía «*banal*», ha preferido la búsqueda del beneficio, motor de la economía «*vénal*».

La tercera parte está dedicada a «*Los*

programas sociales del VI Plan», abordándose los siguientes temas:

I. *Habitat*, con aportaciones de Claude Alphandery y Jean Pierre Guillard («La política de *habitat* en el VI Plan») y Annette Fleury («El VI Plan y los alojamientos inadecuados»). Para los primeros, la Comisión de vivienda del VI Plan no ha abordado en toda su amplitud el problema social de la vivienda», sin que pueda afirmarse que la Comisión haya proclamado un derecho a la vivienda» ni se haya pronunciado sobre una eventual socialización de la economía del *habitat*.

La segunda estudia los objetivos a corto y largo plazo, tenidos en cuenta que el Plan para acabar con el problema de los alojamientos inadecuados.

II. *Seguridad Social*.—Jean Méric («Seguridad Social y estructuras sociales en Francia») observa que el sistema francés de Seguridad Social «permanece dominado por las condiciones históricas que determinaron su nacimiento», sin que pueda afirmarse que las instituciones de Seguridad Social hayan alcanzado todavía su propia personalidad con relación al medio social donde se han creado y desarrollado. El mismo autor («El VI Plan y la Seguridad Social») hace un inventario de los problemas generales abordados por la Comisión de Prestaciones Sociales dentro de los trabajos preparatorios del Plan de Desarrollo, haciendo notar los difíciles problemas a tener en cuenta durante su vigencia en materia de prestaciones sociales, por la conjunción de fenómenos demográficos (aumento de la población inactiva, debido al envejecimiento y a la disminución de la tasa de natalidad) y fenómenos económicos y sociales (aumento del consumo de «bienes sanitarios» unido al envejecimiento de la población y a la evolución de nuestra ci-

vilización, que reclama continuas mejoras en este terreno).

Jean-François de Martel estudia «La financiación de las prestaciones sociales en el VI Plan».

III. *Salud*, a cargo de Clément Michel («La financiación de los gastos sanitarios»).

IV. *Familia*, por Jean Gerard («Prestaciones familiares y política familiar en el VI Plan»).

V. *Vejez*, Nicole Quesiaux («La política sobre vejez en el VI Plan»).

VI. *Subnormales-inadaptados*, a cargo de Henri de Lapparent («¿Una política para los subnormales e inadaptados?»).

VII. *Interesamiento social*.—Con el término que antecede, quizás inexactamente, traducimos la voz francesa *inimiation*, que, según Henri Thery, parece implicar tres procesos conjuntos: a), un proceso de descubrimiento: crear las condiciones para que todo grupo social y todo hombre se descubra a sí mismo y llegue a comprender mejor el mundo a que pertenece; b), un proceso de puesta en relación, de los hombres entre sí o del público con las obras y sus creadores, o de los grupos entre sí, por el que la *animation* trata de instaurar la comunicación; c), un proceso de creación, cuyos aspectos sociales son la «iniciativa y la responsabilidad».

Sobre esta base, el autor («La emergencia del problema de la *animation*») recoge los trabajos de tres Comisiones: la de actividades deportivas y socio educativas, la de acción social y la de asuntos culturales, estableciendo que la *animation* realiza tres funciones fundamentales: una función de mediación educativa y cultural;

una función de mediación y de innovación sociales y una función de factor de crecimiento económico y de desarrollo.

La cuarta parte, como dijimos, recoge una serie de opiniones sobre el VI Plan, emitida por René Bonety (miembro de la Comisión ejecutiva de la Confederación Francesa Democrática del Trabajo), François Ceyrac (vicepresidente del Consejo Nacional del Patronato Francés), André Malterre (presidente de la Confederación General de Directivos), Jean-Louis Moinot (secretario de la Confederación General del Trabajo) y Gabriel Ventejol (secretario Confederal de Fuerza Obrera).—JESÚS M. GALIANA MORENO (Universidad de Murcia).

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

Núm. 2, 1972.

CATHERINE RIGUIN: *L'indépendance de l'avocat* (La independencia del abogado). Págs. 164-184.

Dan tema a este artículo dos recientes leyes aprobadas en Francia (1971), que han venido a incidir sobre puntos esenciales del tratamiento de la justicia y el ejercicio del derecho:

- La unificación de las profesiones jurídicas y judiciales.
- La mejora de la ayuda judicial.

La elaboración de los proyectos, el análisis de las existencias a que responden las polémicas suscitadas, así como las limitaciones o recortamientos con que han sido aprobados ponen de manifiesto la significación social, las conexiones y contradicciones de la justicia concebida desde el esquema liberal.

El planteamiento de fondo de la reforma atañe a cuestiones centrales del

ejercicio de la abogacía. Se ha debatido, de esta forma, el sentido de la *independencia* del abogado en el cuadro de la institución judicial; la delimitación de la esfera de la actividad profesional del abogado, es decir, su *monopolio*, y, finalmente, su *seguridad*, que se virtualiza en la existencia de los colegios profesionales, celosos de sus facultades en la tarea de disciplinar la profesión y que actúan sobre sus defensores frente a las injerencias externas o internas al sistema.

El primero de los proyectos —unificación de profesiones jurídicas y judiciales— era la respuesta a las exigencias planteadas por la diversificación de la práctica jurídica. Se pretendía unificar el ejercicio del derecho en una sola profesión, la de abogado, integrando en ella a especialistas de muy diversa procedencia: procuradores, asesores jurídicos, asesores de Empresas..., no pertenecientes, en su mayoría, a las profesiones liberales reglamentadas. La fusión vendría seguida de la atribución de un monopolio en las funciones jurídicas.

El gran proyecto ha fracasado. La nueva regulación se plantea en los siguientes términos:

1. Se consigue la fusión únicamente con respecto a los abogados, procuradores y abogados con competencia para actuar en los tribunales de comercio, profesiones todas ellas que ya estaban integradas en el cuadro judicial, y se les atribuye la función de asistir a las partes ante los tribunales. Sin embargo, tras esta regla general se consagra una serie de excepciones (respecto a la actuación ante el Consejo de Estado, Tribunal de apelación, de casación...), cuya causa hay que buscar tanto en las dificultades que revestía la indemnización de los propietarios de un empleo como en la necesidad que

manifestaron los magistrados de mantenerse en contacto con los auxiliares de las partes, más difícil de conseguir con los abogados, celosos de su independencia. El que el proyecto no haya prosperado en relación con otras categorías profesionales es muestra de la fuerte institucionalización de la profesión de abogado en Francia.

2. Los asesores jurídicos han sido reconocidos como profesión iniciándose con la ley una débil reglamentación de los mismos, aunque no se hayan integrado en la nueva profesión de abogado. En esta polémica los abogados han defendido su carácter judicial más allá de lo jurídico, y el carácter liberal que imprimen a la justicia manifestando en la libre elección del defensor, independencia respecto al juez, a la Administración y al capital (los consejeros jurídicos actúan a menudo en forma de sociedades comerciales que la ley no elimina tajantemente; los abogados ven desvalorizada su profesión al concurrir con sociedades que no obedecen al principio liberal).

También los colegios profesionales han entablado su batalla como defensores de la independencia de los abogados. No aceptan, en su inmensa mayoría, la integración de los asesores jurídicos ni su consagración en un estatuto. Quieren continuar siendo la única autoridad que controle el ejercicio profesional.

Del mismo modo, la reforma de la ayuda judicial ha tropezado con el liberalismo de la institución. La ley intenta remediar la arbitrariedad en la concesión de asistencia y la ausencia de remuneración para los auxiliares de justicia, aunque, finalmente, no aporte excesiva novedad. La reforma sigue permitiendo un cierto margen de libertad a los colegios para conceder la ayuda (la asistencia se otorga cuando, a juicio del colegio, la

acción no aparece manifestamente indefendible o sin fundamento), si bien, introduce novedades en lo que respecta a la carga financiera de aquélla que ya no la soportan los abogados sino el Estado (a través de una remuneración débil que casi siempre llegará sólo a cubrir los gastos de procedimiento a cargo del abogado).

La regulación consagra, de este modo, la gratuidad de la justicia como excepción, puesto que todavía queda sometida al criterio previo de los colegios. La defensa del liberalismo en la profesión, la libertad de honorarios y ausencia de tarificación, viene a perpetuar, en definitiva, las desigualdades materiales. Más allá de la universalidad de la justicia aparece su carácter de clase.

Pero se puede llegar más lejos en estas observaciones. La gratuidad del ejercicio de la abogacía llega a poner en juego la jerarquía interna de la profesión: son los abogados jóvenes, los principiantes, quienes de hecho soportan la carga de la ayuda judicial, puesto que favorece la oligarquía de los abogados conocidos permitiendo en el interior de la profesión explotar a los jóvenes en situación similar a la de asalariados.

Las organizaciones de abogados, por su parte, han atacado la ley por el número desmesurado de beneficiarios que de ella derivan y por la insuficiente indemnización concedida a los abogados. Se ataca también desde la situación de dependencia en que coloca al abogado respecto del Estado en la medida en que es éste el que fija el montante de la indemnización—.

Es así que la supervivencia material y la independencia de los auxiliares de justicia tradicionales está en oposición con la extensión de una justicia gratuita.

En definitiva, se ha puesto de manifiesto que las reformas de la justicia han encontrado como principal obstáculo a las mismas profesiones judiciales, convirti-

das en lo que denomina C. Raguin «propietarios de sedes institucionales». Estos han sido los auténticos intereses puestos en juego. La institución judicial reparte sus funciones entre distintas profesiones, que gozan de los monopolios que les concede la institución; estas auténticas propiedades han pesado en todo momento vaciando de contenido las pretensiones de reforma.

La preocupación, por otra parte, de los colegios profesionales ha sido la de salvaguardar sus competencias en orden a la regulación de toda la vida profesional del abogado; la defensa de su independencia aparece como garantía, en la institución judicial, del carácter liberal de la justicia. Todo ello ha repercutido en las dos reformas de 1971 (imposibilidad de sancionar al abogado sin oír al Colegio; en los supuestos de concesión de ayuda judicial, la designación de abogado se hace por el Colegio, con competencia para respetar la elección hecha por el cliente).

Pero esta autonomía del Colegio no es una oposición al poder de los jueces, y de ello hay pruebas evidentes. El régimen disciplinario de la profesión se dirige, fundamentalmente, a sancionar la falta de honorabilidad del abogado y a mantener sus relaciones respetuosas con los magistrados.

Esto se reproduce en la práctica cotidiana del proceso: abogado y juez entran en el mismo cuadro de debate; el abogado busca ser realista y se adapta a tal o cual juez; no elige causas perdidas, debe pronunciarse entre el cliente y la justicia oficial..., en definitiva, los dos protagonistas defienden los mismos valores fundamentales. En este intento reciente de racionalización de la justicia, termina señalando C. Raguin, lo que realmente se salvaguarda es la buena colaboración entre jueces y abogados: estamos ante una complicidad de notables ejerciendo una justicia que reproduce la jerarquía social.—LIDON NEBOT LOZANO.

MARC MAURICE: *Propos sur la sociologie des professions* (Consideraciones en torno a la sociología de las profesiones). Páginas 213-225.

Partiendo de la afirmación de que existe verdaderamente una sociología de las profesiones y que no es una moda pasajera de los sociólogos, ligada a una demanda social coyuntural, destaca el autor cuál es su propósito al realizar este trabajo: formular una serie de reflexiones inspiradas en la lectura de artículos y obras recientes sobre la materia.

La literatura existente en relación con las investigaciones sociológicas que tratan de las profesiones se puede dividir con facilidad en tres o cuatro categorías, a través de las cuales es posible constatar a grandes rasgos las principales etapas de aquellas. En primer lugar se hallan los estudios sociográficos, estudios que evidencian los atributos de las profesiones liberales. Más tarde, aparecen las investigaciones que, en una perspectiva evolutiva estudian las salidas de las profesiones y el proceso de profesionalización. Posteriormente, las consagradas a las «profesiones asalariadas» y a los conflictos de valor entre profesiones y organizaciones y, por fin, una categoría todavía minoritaria que trata de las relaciones entre profesionalismo y sindicalismo y que intenta averiguar si el crecimiento rápido de las profesiones asalariadas reforzara o más bien debilitara el sindicalismo. La lógica de estas etapas traduce bastante fielmente la evolución de las profesiones desde las profesiones liberales a las profesiones asalariadas.

Los estudios sociográficos.—Las profesiones liberales y esencialmente las de Derecho y Medicina, iniciaron el modelo de profesión, hasta el punto que se llegó a confundir los atributos de aquellas con los de un tipo ideal de profesión. Entre

los estudios sociográficos destaca el de Carr Saunders, ya clásico, que reconoce a las profesiones de Derecho y Medicina una posición privilegiada y central en el complejo de atributos que hacen auténtica una profesión. Alrededor de ellas las otras profesiones se clasifican según su proximidad a estas profesiones-madres y a sus atributos.

Estos atributos son, para el autor antes citado, los que ya apuntó Flexner en 1915: formación intelectual, principio de especialización, sentido de responsabilidad en relación con los iguales, y existencia de una asociación para el control de competencias. Desde entonces la mayoría de los autores que han intentado caracterizar las verdaderas profesiones para distinguirlas de las semiprofesiones o de las profesiones marginales, han utilizado criterios análogos, fundando un concepto sobre una simple observación de la práctica social sin interrogarse sobre los verdaderos fundamentos sociales de estos atributos, pero hay también un grupo de autores que han puesto en evidencia la validez de los mismos; entre ellos encontramos a H. S. Becker, Nelson-Foote, N. S. Timasheff y Everett C. Hugues, el trabajo de este último será el más fecundo de todos para iniciar el progreso de estas investigaciones al estudiar la noción de profesión como un proceso del cual la profesionalización representa una de las etapas más recientes y controvertidas.

El proceso de evolución.—La mejor crítica hecha a la extensión abusiva del término profesionalización es la de Harold Wilensky. En esta misma línea otros autores han puesto de manifiesto los obstáculos internos y externos de las ocupaciones y de su tendencia a la profesionalización, pero ha sido Wilensky quien ha matizado mejor, señalando que el mayor obstáculo es el de la burocratización creciente de las actividades y de las orga-

nizaciones que va contra las principales características de las profesiones: la autonomía y el ideal de servicio.

Paradójicamente, apunta J. Ben David, mientras que a partir de Durkheim la mayoría de los sociólogos, y Parsons, en particular, han visto la organización de las profesiones, su deontología y su ideología como funcionales para el control y el mantenimiento de las relaciones públicas y del orden social, han sido los economistas y los juristas quienes han puesto el acento sobre el peligro de sus prácticas monopolísticas, así lo demuestran las investigaciones sociológicas de Milton Friedman, Kessel y François Sellier.

J. Ben David analiza la movilidad de las élites profesionales, llegando a la conclusión de que la clave de los obstáculos que existen en la movilidad social hoy día se encuentra en la limitada participación de los trabajadores manuales en la enseñanza superior. Este análisis tiene la ventaja de haber orientado el estudio de las profesiones en una perspectiva más sociológica, ligando la profesionalización a la evolución de los sistemas de educación.

Profesiones y organizaciones.—Si partimos de un tipo ideal de profesión, ésta se opone a la burocracia como modo de funcionamiento de las organizaciones existiendo un conflicto inevitable, por tanto, entre las orientaciones de valor del profesionalismo y las exigencias de la organización.

F. Goldner y R. R. Ritti han interpretado la profesionalización como compensación a una carrera bloqueada y el profesionalismo como ideología integradora, siendo de esta forma el profesionalismo una simple caricatura de poder que se da a los que no tienen la suerte de acceder a funciones directivas. En este caso la «utilización inconsiderada» de la noción clásica de profesión al igual que la del concepto de profesionalización lo úni-

co que hacen es oscurecer la verdadera significación del proceso de integración en la organización.

Profesionalismo y sindicalismo.—La noción de profesionalismo encierra una pluralidad de sentidos, ora aparece como soporte de los valores de integración en la Empresa, ora traduce la subcultura de una profesión determinada y sirve de punto de apoyo a la defensa de un estatuto, siendo su significación próxima a la del corporativismo, ora puede llegar a ser uno de los componentes de la ideología elitista o tecnocrática. Son estas múltiples orientaciones las que explican la ambigüedad de la mayor parte de las asociaciones profesionales, ambigüedad a la que no escapan las organizaciones sindicales que agrupan a las profesiones asalariadas, conjugándose entonces el profesionalismo y las orientaciones salariales de sus miembros. Partiendo de esta idea, no es posible oponer profesionalismo y sindicalismo como dos sistemas de valores que se excluyen uno al otro; Wilensky en este sentido opina que las ocupaciones en el porvenir reposarán a la vez sobre el modelo profesional y sobre el de la burocracia, no siendo entonces las asociaciones ni puramente sindicales ni estrictamente profesionales.

Conclusiones.—Concluye el autor estimando que hace falta que la sociología de las profesiones, para acceder plenamente a un estado científico pueda salir del empirismo actual, y puesto que la mayor parte de los estudios sobre las profesiones son de carácter funcionalista, un análisis marxista podría contribuir a sustraer la sociología de las profesiones de los límites del funcionalismo ya que permitiría situar el estudio de las profesiones en la transformación de la estructura de las clases sociales y de sus fundamentos político-económicos. Pero, desgraciadamente, la ausencia de estos análisis es casi total.

Otras tendencias poco estudiadas hasta aquí por la sociología son: la desprofesionalización de ciertas ocupaciones, las consecuencias de la salarización de antiguas profesiones, el paro de los licenciados, etc., para analizar las cuales sería necesaria una sociología de las profesiones que no fuese más que un aspecto de una sociología de la división social del trabajo, entonces la noción de profesión perdería su univocidad y ganaría en poder de análisis, no siendo más que un elemento entre otros de un proceso de transformación del conjunto de las ocupaciones.—MARÍA LUZ SÁNCHEZ.

ITALIA

RIVISTA TRIMESTRALE DI DIRITTO E PROCEDURA CIVILE

Núm. 2, 1972.

MONTUCHI: *Oservazioni critiche ed esegetiche intorno alla miniriforma del collocamento.*

Se trata del texto del comentario a los artículos 33 y 34 de *Statuto*, que for-

ma parte del comentario del mismo que con Ghezzi, Mancini y Romagnoli ha publicado para el *Comentario al codice civile* de Scialoja y Branca.

La colocación excede hoy en importancia con mucho a la mera finalidad de favorecer el encuentro de ofertas y demandas, evitando los abusos de los sistemas privados de mediación. En la actualidad, y a través de la contratación pública se puede controlar el mercado de trabajo e influir muy directamente

sobre el contenido de las relaciones de trabajo, evitando evasiones o *praxis* degenerantes, y sobre los tipos de cualificación profesional. Pero no sólo eso completa la situación de empleo, el conocimiento de las fuerzas de trabajo existentes, de las situaciones de desempleo, de las perspectivas del mercado y de la creación y desaparición de los puestos de trabajo, son hoy un instrumento indispensable de una política activa y eficaz de empleo, que en el marco de una programación económica debe ocupar un puesto central, y ello no es posible sin unas eficaces oficinas y servicios de colocación, lo que no parece ser la constante de estas oficinas, según parece tampoco en el sistema italiano. Nos dice Montuchi que es necesario pasar de una concepción notarial o burocrática de la colocación a una forma más moderna de verdadera y propia política de empleo, y que esto no lo ha hecho ni siquiera lo ha intentado el *statuto* que se limita en la materia a una reforma provisional de la obsoleta ley de colocación de 1949, reforma que no responde a la situación actual del mercado de trabajo.

El título V del *statuto* dedicado a la colocación contiene sólo dos artículos: uno, el 33, particularmente largo, y dedicado a la *composición* y funciones de las comisiones de colocación, y otro, el 34, sobre los casos excepcionales de peticiones nominativas de mano de obra.

Sobre el artículo 33 Montuchi señala que se limita a una transferencia de poderes ampliando la participación sindical deliberativa y propulsiva en la gestión de la colocación, con el intento de «oxigenar» «una estructura burocrática precozmente envejecida, sujeta a amplias evasiones e incapaz de dar una respuesta funcional y técnicamente adecuada a los problemas que plantea una sociedad en rápida y profunda transformación» (página 695). En embargo, en ello está el propio límite de la reforma, ya que la

aplicación de la función sindical, siguiendo la línea del *statuto* se detiene al nivel de las investiduras formales y no modifica su contenido y articulaciones. «No basta una pura y simple sucesión de sujetos o la exaltación de un órgano ya previsto en la legislación precedente y al que se transmite funciones realizadas antes por otro órgano perteneciente a la misma estructura burocrática; que la reforma incida más profundamente» (pág. 696).

En todo caso alguna mejora existe; en concreto, a la Comisión de colocación se la faculta a resolver sobre temas fundamentales como el de establecer el orden de prioridades (importante en un sistema como el italiano que parte, como regla, de una petición numérica); la autorización de trabajadores objeto excepcionalmente de petición nominativa; la ratificación de esas colocaciones cuando por razones de urgencia no ha pasado por la comisión y el establecimiento de turnos de trabajo. A esta importancia de una Comisión mayoritariamente sindical, como la de colocación, se corresponde como contrapeso la intervención pública, en fase constitutiva y en el funcionamiento de la comisión que garantiza el carácter público de una función continúa siendo pública. Las innovaciones no son así radicales, ni se tocan los aspectos más vetustos y criticables de la colocación, ni existe, como alguno ha sugerido, una «sindicalización» de la colocación. Frente a ello, Montuchi sostiene que los Sindicatos han sido llamados a participar en una función que continúa siendo pública, y por ello están desprovistos de una competencia y una capacidad propulsiva *iure proprio*. «La gestión de la colocación se resuelve para las asociaciones sindicales en una cogestión pero no llega al nivel y al grado de una autogestión» (página 713), estamos, como ha dicho un sindicalista, ante «una racionalización de un servicio capitalista» (Militello).

Responde seguidamente Montuchi a al-

gunas críticas formuladas a la mayoría sindical y al criterio de la mayor representatividad utilizados para formar la composición de las Comisiones, habiéndose puesto reparo a su constitucionalidad así como a las normas internacionales que hablan de Comisiones paritarias, sobre todo por ir contra el principio de igualdad. Montuchi rebate esos reparos, respecto a las normas internacionales, subrayando que la meditación pública realiza fines y cometidos que se oponen, a veces, de modo antagónico, a los propios de los empleados, de ahí que la única alternativa posible para el recto funcionamiento de aquellos fines es garantizar una presencia mayoritariamente sindical, aparte de que la norma internacional prevé unas funciones meramente consultivas de las Comisiones a que alude, muy diversas de las resoluciones de las que prevé el *statuto*. Por otro lado de igualdad no contradice, según Montuchi, la preferencia por las organizaciones sindicales más representativas, sobre todo si se tiene en cuenta que la representatividad está en función del poder que el Sindicato ha sabido conquistar como grupo de presión y que lo legitima como interlocutor válido del poder público.

Montuchi examina las funciones encomendadas a las condiciones y los límites internos y externos que condicionan su capacidad de actuación, su libre iniciativa e «inventiva» operativas que impedirán un efectivo control de las decisiones empresariales en la materia. Además, la Administración laboral y su articulación periférica conservan importantes funciones, lo que indica la modesta redistribución de competencias que supone el artículo 33 *stat.*, si bien se produce en el plano administrativo una mayor descentralización y unos cometidos más de control que propulsivos, como es propio de un aparato administrativo que organiza capilarmente descentrando las competencias del vértice a la periferia. Este

proceso de descentralización se acompaña de un complejo sistema de impugnaciones que el autor examina detenidamente.

De mayor interés conceptual es la cuestión de la influencia de las prescripciones en materia de colocación sobre el contrato de trabajo. Según Montuchi, «entre el procedimiento de colocación y la relación de trabajo propiamente dicha hay una especie de impermeabilidad, en el sentido de que las incidencias atinentes a la primera no influyen *sic et simpliciter* sobre la segunda determinando su extinción» (pág. 738). Si puede concebirse la existencia de la colocación como condición de validez del contrato, su falta sólo influirá en éste, será una causa de invalidez sobrevenida de la fuente negociada, pero no supondrá, dado el silencio de la norma, la desaparición de los efectos ya realizados, ni la relación de trabajo que puede continuar entre las partes; el legislador no ha cedido a la tentación de imponer al empleador el hacer cesar la relación, y mucho menos de reconocer un título jurídico a la constitución de la relación al sujeto reconocido como legítimo aspirante al puesto de trabajo mediante una constitución *ope legis* o por un acto administrativo de la relación de trabajo en sustitución de la legítimamente constituida marginando los servicios de colocación, que es lo que *de iure condeno* parece proponer el autor. En última instancia son sólo garantías penales las que admiten para reaccionar frente a tales incumplimientos.

Las últimas veinte páginas del trabajo se dedican al análisis del breve artículo 34 *stat.*, dedicado a los casos excepcionales de peticiones nominales de mano de obra en favor de los componentes del núcleo familiar del empleador, de los trabajadores intelectuales y de los que pertenecen a categorías restringidas de trabajadores «altamente calificados» cuya lista ha fijado, por cierto, el Decreto de

27 de agosto de 1970. El estudio se cierra con breve referencia a la asunción del personal por parte de los entes públicos. M. R. P.

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PROVIDENZA SOCIALE

Año XXIII, fasc. 3-4, mayo-agosto 1972.

SCIARRAS: *Struttura sindacale e democrazia rappresentativa. Una ricerca sui delegati.*

Constituye este artículo un intento de investigación sobre la figura de los delegados de sección en las Empresas. Para ello se atiende fundamentalmente a los aspectos político-organizativos del llamado «movimiento» de los delegados.

Se considera por la autora, la aparición de los delegados de sección como el acontecimiento más importante en el proceso general de ampliación de la esfera de acción, práctica e ideológica, del Sindicato. La novedad que esta figura significa viene dada por el reconocimiento de la relevancia, a nivel de Empresa, de cada una de las unidades productivas, y por suponer, además, una superación de las antiguas estructuras sindicales.

Se expresa por la autora la opinión de que los delegados están indudablemente caracterizando un nuevo capítulo de la contratación a nivel de Empresa, al dirigir su actividad en el sentido de crear nuevas formas de organización de los trabajadores y de autotutela del interés colectivo.

Analiza a continuación la relación de la figura del delegado con otras próximas del Derecho anglosajón; en concreto con los *shops stewards*. De tal análisis comparativo llega a la conclusión de que la

posición de ambos en la estructura sindical es radicalmente distinta, pero la producción, en el caso británico, de conflictos de competencia entre el *shop steward* y el representante oficial del Sindicato, conflictos que no tienen lugar en la estructura sindical italiana.

Se destaca también el papel que tienen los delegados como agentes contractuales, señalando su intervención en la organización del complejo conjunto de relaciones que se dan en el seno de la Empresa. De otra parte, pone de manifiesto la vinculación de los delegados al Sindicato, al venir considerados como verdaderos y propios órganos del mismo.

Finalmente, concluye la autora afirmando que el sistema de delegados de sección supone la creación de un sistema representativo adecuado a las exigencias actuales de la organización sindical, representando un estudio de maduración y crecimiento, expresivo de la voluntad de la clase trabajadora de darse una reglamentación autónoma.

G. F. MANCINI: *La disciplina del licenziamento nello statuto dei lavoratori (contributo all'esegesi dell'art. 18).*

Constituye este artículo un exhaustivo análisis del artículo 18 del «Statuto dei lavoratori». Comienza el autor señalando las diferencias con el régimen anterior, contenido en la ley de 15 de julio de 1966, núm. 604, centrándolas en los siguientes puntos: a) El artículo 18 reconoce al trabajador ilegítimamente despedido el derecho a ser reintegrado en el puesto de trabajo; b) atribuye relevancia al interés colectivo, susceptible de ser lesionado por el despido ilegítimo de los representantes sindicales en la Empresa, de los candidatos y de los miembros de las comisiones internas. Por todo

ello, estima que el artículo 18 constituye el epicentro de un nuevo sistema.

Contrariamente a algún sector de la doctrina, piensa el autor del artículo, que el artículo 18 supone una derogación tácita del régimen anterior, contenido en el artículo 11, ley núm. 604. En primer lugar, por el diverso tratamiento que da al despido injustificado; en el régimen interior aquél era ilícito, pero válido: en el nuevo régimen es anulable, por tanto, inválido.

Pero no acaban aquí las diferencias, puesto que, en el pensamiento de Mancini, el citado artículo representa que el poder de resolución está condicionado a la presencia de una anomalía tal, que impida el normal desenvolvimiento de la relación contractual. Es decir, que en virtud del artículo 18 el despido libre desaparece. Regla general deviene el despido justificado. Y más aún, tal justificación se requiere en cualquier caso, y, por tanto, también en los despidos colectivos a diferencia de lo que establecía la ley núm. 604 en su artículo 11.

También supone el nuevo régimen una derogación del anterior, por lo que se refiere a personas ocupadas en Empresas de menos de 35 trabajadores. Según Mancini, el legislador ha eliminado este límite.

Las razones que utiliza para llegar a las precedentes conclusiones están basadas en el silencio de las normas sobre el particular. Estima que de tal silencio debe deducirse la existencia de una voluntad de derogación del artículo 11 de la ley de 15 de julio de 1966, que recogía el anterior régimen.

La exigencia de que el despido sea justificado, viene dada por haber optado el legislador, entre los intereses en juego, por el interés a la conservación del puesto. Consiguientemente, la justificación del despido exige, a su vez, una cualificación. Estima que la causa del despido,

para ser justa, ha de ser socialmente oportuna.

Analiza, posteriormente, el sistema de sanciones que se establecen en el párrafo segundo del citado artículo. Para ello tiene en cuenta dos fases: a) la fase entre el despido y la sentencia; b) la fase sucesiva a la sentencia.

En la primera fase se considera el autor que, del referido artículo, se desprende el derecho a una indemnización por el daño sufrido, tal indemnización corresponde al período comprendido entre el despido y la reincorporación al puesto de trabajo, en virtud de la sentencia que lo estime injustificado. Tal derecho se causa, independientemente de que se produzca o no la reintegración, en base a la *moza aceysiendi* del empresario.

Considera a continuación la fase sucesiva a la sentencia, y estudia las diversas hipótesis que se pueden plantear: a) que el trabajador no se reintegre al puesto de trabajo, en cuyo caso estima que se resuelve el contrato; b) que el empresario obedezca y el trabajador se reintegre, en cuyo caso la relación continúa desenvolviendo la plenitud de sus efectos; c) que el empresario no obedezca, en este caso, falta la prestación de trabajo, y estima Mancini, viene a menos la obligación de retribuir, pero el empleador está obligado a resarcir al trabajador por el lucro cesante integral hasta que su *moza* termine.

Estudia a continuación el problema que plantea la posterior aparición de una sentencia, resolviendo el recurso de apelaciones que reforme aquélla que declaró injustificado el despido. Está obligado el trabajador a restituir bien la indemnización, bien los salarios percibidos. La doctrina se divide a la hora de dar una respuesta al problema. Mancini no estima correcta una solución que suponga restitución por parte del trabajador al estimar

que muchos empresarios entre dejar al trabajador en casa y pagarle la retribución con la esperanza de recuperarla más tarde, y restituir al trabajador en su puesto, sufriendo una indudable pérdida de prestigio, y muchos empresarios se decidirían por la primera alternativa; ahora bien, en su pensamiento, esto no ha podido ser el objetivo buscado por el legislador. Por ello estima que la solución debe ser la siguiente: la sentencia reformadora niega que haya existido una relación de trabajo en el período comprendido entre el despido y la sentencia reformada, y obliga al trabajador a restituir la indemnización recibida por un daño que no le fue causado, pero no alcanza a hacer desaparecer de la realidad jurídica la relación nacida posteriormente, que debe entenderse de origen legal. Es decir, que el trabajador debe restituir la indemnización percibida por el daño sufrido, pero no las retribuciones, en virtud de una relación que nace *ex lege*.

En la última parte de su artículo, dedica Mancini su atención al análisis de la especial tutela que el artículo 18 representa respecto a los que él llama *sindicaliste interni*, en relación al despido injustificado. Basa tal caracterización en dos puntos: la orden de inmediata reintegración en el puesto de trabajo y la intervención en el procedimiento del Sindicato. En el mismo sentido sostiene que en los casos de intervención del Sindicato lo hace éste en defensa de intereses colectivos.

Por último, considera que la medida coercitiva prescrita en el último párrafo del artículo 18 es una muestra de la privilegiada tutela con que son favorecidos los sindicalistas, que tienen, en su opinión, un título más consistente para reintegrarse en la fábrica que los simples trabajadores, al desarrollarse su actividad por encima de los estrechos límites de la simple prestación de servicios.—
MANUEL ALVAREZ ALCOLEA.

IL DIRITTO DEL LAVORO

Mayo-junio 1972.

GUIDO ZANGARI: *Contratto collettivo e rappresentanze sindacali nell'industrial relations act 1971 e nello statuto dei lavoratori (spunti comparatistici)*. Páginas 143-196.

Nos encontramos ante un serio y eficaz intento de profundizar en el estudio de las posibles afinidades existentes entre los sistemas normativos estadounidense e inglés, por una parte, y europeo continental, por otra, referido a las relaciones colectivas de trabajo y, más concretamente, a la representación sindical a nivel de Empresa. Los textos legales básicos que el autor examina están constituidos, como se desprende del título del trabajo, por la «industrial relations act 1971» (ley inglesa de 5 de agosto de 1971) y el italiano Estatuto de los trabajadores (ley de 20 de mayo de 1970, con amplias y oportunas referencias tanto a la legislación como a la práctica sindical norteamericana.

Diversos son los aspectos de la problemática general sobre los que la indagación versa, tales como la más aparente que real exclusividad en la tutela a los inscritos por parte de las asociaciones sindicales anglosajonas, frente a la tendencia hegemónica — protección a inscritos y a no inscritos — atribuida a los sindicatos eurocontinentales; diferencias y semejanzas entre el sistema de retención y cobro de las cuotas sindicales, regulado en el artículo 26 del Estatuto, y las cláusulas de «Seguridad sindical» («unión», «closed», «agency shop») o los procedimientos de «chek-off» estadounidenses, etcé-

tera. Sin embargo, el núcleo del examen comparativo lo constituye, por lo que al Derecho italiano se refiere, el artículo 19 del Estatuto, que supone, a juicio del autor, un indudable avance en la aproximación al ordenamiento inglés (y norteamericano), en relación con el todavía no desarrollado artículo 39 de la Constitución. Efectivamente, en el citado artículo 19 de la ley de 20 de mayo de 1970 se prevé la posibilidad de creación de delegaciones sindicales en cada unidad de producción, bien «por las asociaciones afiliadas a las confederaciones más representativas al nivel nacional», bien «por las asociaciones sindicales, no afiliadas a las precitadas confederaciones y que sean signatarias de contratos colectivos de trabajo, nacionales o provinciales, aplicados en la unidad de producción», lo que implica una desviación al criterio de representatividad previsto en el último párrafo del precepto constitucional mencionado, inspirado exclusivamente en la proporcionalidad de los afiliados al sindicato.

Se examinan con especial atención las razones político-sociales y jurídicas que han llevado al legislador italiano a evitar en el Estatuto toda alusión (con las salvedades de los supuestos previstos en los artículos 4.º y 6.º) a los *podeers* de negociación colectiva de las representaciones sindicales a nivel de Empresa, a diferencia de las prerrogativas expresamente reconocidas en tal sentido al «*Sole Bargaining Agent*» en los artículos 44 y siguientes de la ley inglesa de 1971, circunstancia que en modo alguno es óbice insuperable para afirmar la ya mencionada afinidad existente entre ambos ordenamientos. Tal afinidad radica, fundamentalmente, en la evidente tendencia a favorecer en ambos casos el monopolio, incluso y sobre todo contractual, de los sindicatos más representativos, aunque sean distintas las técnicas formales empleadas.

ANTONIO MUNDO: *Ancora sulla legittimità del rifiuto collettivo del lavoro straordinario*. Págs. 197-205.

Los términos de la cuestión que sirven al autor como punto de arranque en su estudio, son los siguientes: mientras la Corte de Casación considera ilegítima la negativa colectiva a realizar trabajo en horas extraordinarias, los Tribunales inferiores, y concretamente las preturas, sostienen su legitimidad por tratarse, a su juicio, de una manifestación más del derecho de huelga reconocido por el artículo 40 de la Constitución.

La jurisprudencia de la Corte Suprema que aquí se comenta es la contenida en la sentencia de 3 de marzo de 1967, siendo varios los fundamentos de derecho invocados en apoyo de la tesis: excesiva gravedad del daño sufrido por el empresario, así como violación por parte de los trabajadores de sus deberes de diligencia, lealtad y colaboración. Como cuestión previa al examen del primero de ellos, se hace referencia a los distintos tipos de huelga, según que la misma afecte a la totalidad o a un sector de los trabajadores de la Empresa, por una parte, y sea completa o parcial, con relación a la jornada de trabajo, por otra, concluyendo que lo que el Alto Tribunal declara ilegítimo es la huelga sectorial parcial. Los argumentos fundados en el daño excesivo para condenar exclusivamente dicha modalidad de paro no convencen al autor, entre otras razones, porque el mismo daño sufre el empresario en el supuesto de huelga sectorial completa, que, como el anterior tipo, implica la paralización de toda la cadena productiva por la abstención de una parte de los trabajadores.

Tampoco le ofrecen suficiente solidez el resto de los fundamentos a excepción del invocado deber de colaboración que ha de presidir las relaciones entre los dis-

tintos componentes de la Empresa, entendida ésta como «comunidad de trabajo». Después de un interesante análisis en torno a este extremo, finaliza el estudio con la conclusión de que, en determinadas circunstancias, la infracción del deber de colaboración por parte de los trabajadores, si tal infracción es un atentado al poder organizativo reconocido al empresario, puede acarrear la ilegitimidad de su negativa a prestar el trabajo, de donde se deriva la necesidad de valorar detenidamente los supuestos de hecho en cada caso concreto.

LUIGI ANGIELLO: *Sulle conseguenze dei licenziamenti invalidi ed inefficaci*. Páginas 206-214.

Se examinan en el presente estudio las modificaciones introducidas por el Estatuto de los trabajadores (ley de 20 de mayo de 1970) en la disciplina de los despidos individuales, contenida en la ley de 15 de julio de 1966. Este texto legal distinguía tres tipos de despido *contra legem*: injustificado, ineficaz y nulo. En orden a las distintas consecuencias derivadas de cada uno de ellos, la doctrina y la jurisprudencia se mostraron mayoritariamente de acuerdo en sostener que, mientras el despido declarado injustificado comportaba la obligación del empresario a readmitir al trabajador a su puesto de trabajo o, en su defecto, a abonarle una indemnización, en el supuesto de despido ineficaz o nulo la obligación debía consistir siempre en el pago de los salarios hasta tanto no concurriese causa idónea para la resolución del contrato. La primera innovación que se advierte en la nueva normativa (art. 18, párrafo primero del Estatuto) consiste en la unificación de las consecuencias: en cualquiera de los tres clases de despido, el empresario viene obligado a la readmisión. Las dificultades aparecen a la hora

de interpretar el párrafo segundo del precitado artículo, en el sentido de decidir si el trabajador objeto de despido, declarado sin efecto o nulo, en la sentencia, tiene derecho, por lo que se refiere al período comprendido entre el despido y la resolución judicial, solamente a la indemnización prevista en el precepto comentado o también debe percibir su retribución. De admitir la primera solución, es indudable que se habría dado un paso atrás, en relación con la regulación contenida en la ley de 15 de julio de 1966. No se muestra partidario el autor con la doctrina que apoya dicha solución regresiva, y ello, fundamentalmente, por cuanto, al ser considerado ineficaz o nulo el acto resolutorio del contrato de trabajo, éste ha de producir sus efectos, es decir, la disponibilidad del trabajador, por una parte, y la obligación retributiva por otra. La indemnización es consecuencia de que el despido, como acto ilícito, lleva aparejados unos daños para el trabajador, por los que ha de ser resarcido.

La última parte del trabajo está dedicada al estudio de los despidos de que pueden ser objeto los dirigentes de delegaciones sindicales de Empresa, así como los candidatos y los miembros de las comisiones internas. En tales casos, el artículo 18 establece que, en cualquier momento procesal en que se encuentre el juicio, el juez puede disponer la reincorporación del trabajador a su puesto, a instancia conjunta del trabajador afectado y del sindicato al que esté afiliado o al que conceda su representación, siempre que estime la improcedencia o la insuficiencia de los medios de prueba presentados por el empresario. Se trata de una eficaz medida para garantizar el desarrollo de la actividad sindical, que se vería seriamente afectada si el dirigente tiene que estar separado de su puesto de trabajo en tanto dure el proceso. Similar solución viene siendo aplicada por la jurisprudencia, por lo que se

refiere al resto de los trabajadores, con amparo en el artículo 700 del Codice di procedura civile, siempre que aparezca, *ictu oculi*, injustificado, ineficaz o nulo el despido y éste suponga un perjuicio grave e irreparable para el trabajador. -- JOSÉ MARÍA SUÁREZ.

LA RIVISTA ITALIANA
DI PREVIDENZA SOCIALE

Anno XXIV, núm. 6, noviembre-diciembre 1971.

GIAN GALEAZZO DE LIZZA: *Las disposiciones penales de las leyes especiales en materia de asistencia y previsión social según el artículo 16 del Código penal* (Le disposizioni incriminatrici delle leggi speciali in materia di assistenza e previdenza sociale viste nello specchio dell'art. 16 C. P.). Págs. 919-982.

Las infracciones previstas por las leyes especiales en materia de asistencia y previsión obligatoria son las «ammenda» y «multa» (se utiliza el término «ammenda» para indicar la pena pecuniaria propia de las contravenciones y el de «multa» para la pena pecuniaria propia de los delitos) si el hecho cometido no constituye un supuesto criminal más grave según el Código penal. Hay que ocuparse de esta última especie de infracciones criminales, ya que los hechos y las omisiones que las integran son punibles por las disposiciones penales de las leyes especiales o por las contenidas en el Código penal, planteándose la cuestión de la coordinación de estas disposiciones.

Este estudio se centra en los siguientes problemas: 1) Categoría jurídica en la que pueden incluirse las infracciones previstas en las disposiciones penales de las leyes especiales. 2) Calificación de las infracciones criminales para las que las in-

dicadas leyes prevén una sanción penal pecuniaria. 3) Fundamento jurídico de la no punibilidad de tales infracciones.

La relación entre las infracciones criminales de las leyes especiales en materia de asistencia y previsión social y las violaciones más graves previstas por otras leyes penales, no entra en ninguna de las categorías de concurso de delitos del Código penal; por consiguiente, la especial causa de no punibilidad de las infracciones más leves establecidas por leyes especiales -- cuando el hecho cometido sea considerado más grave por otras disposiciones acusatorias -- no se puede crear fundada sobre ninguno de los principios generales que presiden la disposición legal de la absorción de un delito menor en uno mayor, ni en los principios que regulan el delito complejo o el concurso formal o material de infracciones de los artículos 81 (1) y 71 y siguientes del Código penal.

Las infracciones deben considerarse como verdaderos actos ejecutivos y no meramente preparatorios.

En cuanto a si son delitos o contravenciones, según el artículo 26 de la ley de 28 de febrero de 1949, núm. 43, son delitos, pues la pena establecida es la de multa. Sin embargo, según el artículo 7.º de la citada ley, el artículo 37 de la ley de 11 de junio de 1943, núm. 138, y el artículo 162 del Código penal con contravenciones, ya que el artículo 162 establece un procedimiento de pago voluntario para la subsanación de pagos omitidos, previsto sólo para la extinción de las infracciones contravencionales.

Las infracciones previstas en las disposiciones legales que disciplinan la actividad del I. N. A. M. y del I. N. A. I. L. Son contravenciones. Las previstas para la actividad del I. N. P. S., la pena establecida es la multa y es admitido el procedimiento de pago del artículo 162 del Código penal. Aquí se limita a ver una cuarta serie de las infracciones previs-

tas para la actividad del citado I. N. P. S. y las gestiones asegurativas de las que dicho ente está encargado. Para estas infracciones se impone la pena de multa y se las califica de «delitos»; no se prevé el procedimiento previsto en el artículo 162 del Código penal.

Como hay argumentos a favor y en contra de su calificación como delitos y como contravenciones hay que recurrir a interpretar la intención del legislador; para ello, es necesario, según el artículo 16 del Código penal, acudir a las disposiciones y principios generales de dicho Código. Las infracciones con pena de «multa» y de «ammenda» entran en las categorías de transgresiones administrativas penalizadas, es decir, son contravenciones.

En materia de aseguración contra los accidentes de trabajo o enfermedades, la pena establecida es la «ammenda», jamás la de «multa». Esto demuestra que las infracciones constituyen, a efectos de responsabilidad penal, verdaderas infracciones contravencionales, salvo que el hecho o la omisión verificada se concrete en un efecto patrimonialmente dañoso y delictuoso más complejo.

El fundamento jurídico de la especial causa de no punibilidad de dichas infracciones es doble, bajo el aspecto formal, tal causa consiste en la aplicación del principio general establecido en el Código penal, en virtud del cual ninguno puede ser castigado por un hecho no previsto en la ley como delito y bajo el aspecto sustancial, se basa en el principio *non bis in idem* (arts. 16, 49 (2 y 3) y 56 (3) del Código penal).

Las conclusiones más generales son dos: 1) El significado y los límites de aplicación de la reserva «salvo que el hecho cometido no constituya delito más grave», la naturaleza de las infracciones y los casos de punibilidad y no punibilidad de ellas se deben deducir por interpretación de los artículos 49 (2 y 3)

y 56 (3) del Código penal; según los criterios de aplicación de la ley penal en el sentido del artículo 16 del Código penal, al menos hasta que exista una «ley-cuadro» que forme la parte general de las múltiples leyes especiales en materia de Seguridad Social. 2) El encuadramiento del sistema jurídico de las aseguraciones sociales, en el ámbito de los códigos legislativos en vigor, se impone por exigencias prácticas, como la de ver reducidas al mínimo de ambigüedad y la incertidumbre de los elementos interpretativos de las variadas disposiciones penales y extrapenales en materia de asistencia y previsión social.—MARÍA DOLORES ALONSO VALEA.

VICENZO GUARDASCIONE: *La provisión de prótesis en el ámbito del seguro contra accidentes y enfermedades profesionales*. Págs. 982-1005.

El artículo 90 del texto unificado sobre accidentes de trabajo, desarrollando el artículo 60 del mismo, establece las condiciones de concesión de prótesis y aparatos aptos para reducir el grado de invalidez del accidentado. Una serie de cuestiones surge al respecto.

En primer lugar, tales instrumentos deben reunir los requisitos necesarios no sólo para lograr la recuperación de la aptitud al trabajo (dentro de las más modernas y perfeccionadas técnicas), sino de adaptación a la personalidad del sujeto, habida cuenta del rechazo psicológico que con frecuencia se manifiesta hacia la prótesis, haciéndose necesario un período de adaptación psíquica.

Condiciones para tener derecho a su concesión es que la invalidez sea indemnizable. Esto es, que disminuya la capacidad de trabajo en más de un 10 por 100. Tal exigencia, no obstante, ha sido criticada en base a que los términos no se precisaban en el artículo 56 del Re-

glamento de 25 de enero de 1937, de donde emana el citado artículo 90. Por su parte, la jurisprudencia ha superado el requisito. En igual sentido una circular del I. N. P. S. de 1940, establece el derecho a prótesis dentales en aquellos casos en que no haya debilitación esencial de la función masticadora o se trate de pérdida de un solo diente.

Otra cuestión es la de si subsiste el derecho a la prótesis una vez transcurrido el término de quince años, para accidentes laborales, y diez para enfermedades profesionales, establecido a efectos de revisión de rentas. En tal caso, si la solicitud se produce una vez transcurrido el correspondiente plazo no cabe pensar en una concesión, toda vez que, suponiendo la prótesis un complemento de la renta (valorada sin tener en cuenta la primera), su posterior concesión implicaría un aumento indirecto de ella. No ocurre así si se trata de solicitud de renovación, cuya denegación provocaría una injusta determinación de la renta antes valorada en función de un elemento que ahora dejaría de existir.

Puesto que el artículo 2.º del texto unificado no habla de «lesión personal» se plantea la interrogante de si el Instituto debe reparar la rotura de la prótesis que no proveyó. Desde luego hay que estar por la negativa si el accidente no fue laboral. En caso contrario la dificultad estriba en determinar la existencia del nexo de causalidad (es de suponer que de no existir la prótesis el daño lo sufriría el propio sujeto). Pero si el aparato ortopédico fue costeado por el Instituto, el artículo 90 es base suficiente para concluir, en todo caso, afirmativamente.

Por otra parte se afirma que en tanto la ortopedia no es aplicada al mutilado, éste se encuentra en una situación de in-

capacidad laboral transitoria. Parece justo, entonces, reconocerle desde el primer momento, y con carácter definitivo, una renta de incapacidad permanente parcial susceptible de comprender el período de tiempo necesario para practicar y habituarse a ella.

¿Qué ocurre si el mutilado se lesiona de nuevo a causa de la prótesis? Si el accidente es laboral, la responsabilidad del Instituto parece indudable. Si no es así nos encontramos ante un caso de «aumentado riesgo de accidentes» que, en definitiva, se habrá tenido en cuenta al valorar la renta. ¿Y si es por rotura de ésta? Conviene distinguir, entonces, los supuestos en que sea puramente casual (supuesto similar al anterior) de aquellos otros que sean debidos a descuido en su mantenimiento (que en último extremo pueden calificarse como supuestos de «autolesionismo»). Pero si queda suficientemente probado que la rotura fue debida a defectos de fabricación, el Instituto podrá repercutir contra el fabricante los gastos de asistencia que debió al accidentado.

Finalmente cabe preguntarse: ¿A quién corresponde la titularidad sobre los aparatos ortopédicos? ¿Se trata de uso, como dato, donación o propiedad? Ante la necesaria ampliación del concepto de prótesis, habida cuenta de aquellas intervenciones que tienen por objeto el trasplante de órganos, la cuestión abandona los perfiles estrictamente jurídicos, cobrando matices profundamente humanos y morales.

Por último, se afirma la importancia cada vez mayor de una readaptación del invalido, no sólo en su trabajo, sino a vivir y comportarse socialmente valiéndose de la ortopedia. FRANCISCO J. PRADOS DE REYES.

INTERNACIONAL

REVISTA INTERNACIONAL
DEL TRABAJO

Vol. 87, núm. 2, febrero 1973.

G. M. J. VELDKAMP y M. J. E. H. RAET-
SEN: *Las Empresas de trabajo tempo-
ral en la legislación social en Europa
Occidental*. Págs. 130-147.

El título del artículo alude a aquellas Empresas dedicadas a concertar contratos de trabajo con personas en busca de un empleo temporal, a fin de ponerles a disposición de terceros que necesitan los servicios de esa categoría de trabajadores.

Debido a la diversidad de enfoques y soluciones a que han llegado los países de Europa occidental los autores dividen el trabajo en actitudes internacionales o nacionales frente al trabajo temporal y papel de los contratos colectivos en la determinación de las condiciones de trabajo.

El primer punto trata de la actitud de la Oficina Internacional de Trabajo sobre esta cuestión. Ya en 1949 fueron redactadas disposiciones relativas a la supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos. Estas agencias se definieron como «aquellas organizaciones que sirven de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto». En lugar de estas agencias la O. I. T. propugna la creación de servicios públicos gratuitos de empleo.

Antes de entrar en el análisis de las medidas adoptadas por los países de Europa occidental los autores distinguen entre colocación y suministro, viniendo caracterizado el primer concepto por el he-

cho de que la relación entre agencia de colocación y la persona a la que trata de proporcionar empleo deja de existir en el momento de concertar el contrato de trabajo entre el candidato y el futuro empleador, mientras que en el suministro de trabajo temporal la relación jurídica subsiste entre la agencia de trabajo y la persona a la que se ha procurado trabajo como temporero, a la vez que el tercero para quien ese trabajo se ejecuta queda al margen de la relación contractual.

Inmediatamente, los autores analizan la legislación vigente en Europa, dividiendo a estos países en dos grupos:

1.º Aquellos cuyas legislaciones prohíben las Empresas que suministran manos de obra temporal. Tal es el caso de España, Italia y Suecia.

2.º Aquellos que han adoptado disposiciones oficiales tendentes a impedir los abusos en materia de trabajo temporal, mediante exigencia de un sistema de licencias. Así, en Bélgica, Dinamarca, Francia, Noruega, Países Bajos.

Después del estudio de estos países se infiere que las medidas adoptadas, para garantizar una protección adecuada a los trabajadores temporeros, giran alrededor de estos tres aspectos particulares:

— Exigencia de seguridad en el empleo, estableciendo un sistema de indemnizaciones.

— Responsabilización de la Empresa en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, en caso de incumplimiento de esta obligación por parte de la agencia de trabajo temporal.

— La Empresa de trabajo temporal

es responsable del pago del salario, sin embargo, a la Empresa usuaria incumbe la observancia de las disposiciones de la legislación de trabajo en cuestiones como: seguridad e higiene en el trabajo, duración de trabajo, trabajo nocturno, descanso semanal, empleo de mujeres y adolescentes, etc.

Un dato importante a considerar es el del papel de los contratos colectivos en la determinación de las condiciones de trabajo de los trabajadores temporeros, que año tras año ha ido cobrando una gran relevancia como medio para asegurar una protección adicional a este tipo de asalariados, concertándose ciertos acuerdos entre los Sindicatos y algunas grandes Empresas de trabajo temporal o sus federaciones, en varios países de Europa occidental. Tal es el caso de Francia, República Federal Alemana, Bélgica y Países Bajos.

Concluyen el artículo sus autores señalando las normas básicas formuladas por el Instituto Internacional de Trabajo Temporal convencidos plenamente de que esos principios adaptados a las circunstancias nacionales contribuirán al bienestar social y al progreso económico.

Vol. 87, núm. 3, marzo 1973.

GUANNAR HÖGBERG: *Tendencias recientes de las negociaciones colectivas en Suecia.*

Creemos necesario para una mejor comprensión de la línea seguida por la negociación en Suecia, señalar, aunque sólo sea someramente, los rasgos que caracterizan el tipo de sindicalismo imperante en este país, sindicalismo de claro matiz colaboracionista desprovisto de contenido ideológico, lo que se manifiesta en un excesivo respeto a las reglas del jue-

go, respeto que se ha puesto en tela de juicio como consecuencia de la famosa y prolongada huelga de Kiruna (9 de diciembre de 1969 a 3 de febrero de 1970). No debemos olvidar tampoco que Suecia posee la más alta tasa de sindicación de Europa.

El artículo de Gunnar Högborg, director de la Confederación de Empleadores de Suecia, nos encuadra el campo en el que discurre la negociación colectiva, resaltando las características de los distintos grupos de trabajadores, manuales y no manuales, las diferencias existentes entre el sector privado y el sector público y el papel representado por las agrupaciones de empleadores y de trabajadores.

Evidenciando, a continuación, las grandes dificultades con las que se tiene que enfrentar la negociación colectiva.

Existe un claro intento de llevar la negociación a niveles centralizadores, nivel que se estima que entre otras ventajas puede posibilitar una mejor planificación de la política salarial, aunque sin desconocer que los móviles que persiguen las agrupaciones de empleadores con la negociación centralizada son muy diferentes a los que están presentes en los grupos sindicales. Para los primeros este nivel puede facilitarles una mayor fuerza para su oponente, cifrándose las ventajas, para los Sindicatos, en una posible unificación de las distintas condiciones salariales de los grupos profesionales y un fortalecimiento del poder sindical frente a los empleadores.

Sin embargo, esta idea centralizadora, llevada a cabo sobre todo por la Confederación de Sindicatos de Suecia (LO), que organiza a los trabajadores manuales, y la Confederación de Empleadores de Suecia (SAF) ha tenido que enfrentarse a las fuertes críticas provenientes sobre todo de las agrupaciones sindicales, críticas que tratan de denunciar cómo la negociación colectiva centralizada no ha logrado hacer desaparecer las diferencias

de los trabajadores manuales y no manuales, la gran complejidad interpretativa del texto de los contratos, la larga duración de las negociaciones y la imposibilidad de aceptación del contenido de los contratos pactados a las peculiaridades de las distintas ramas de producción y Empresas. Lo cual ha llevado a la LO y la SAF a aplicar, entre otras medidas, la flexibilización de las condiciones contractuales, pero tal medida, dice Högberg, nos plantea la duda si esta mayor libertad a las negociaciones a nivel inferior al central no pondrá en peligro la función de los contratos centrales de preservar la paz social.

Este difícil dilema de centralización va

siendo puesto de manifiesto a lo largo de todo el artículo, utilizando el autor, para mayor claridad, el análisis de la pactación realizada por la SAF y la LO durante el período 1970-71. Opinando muchos observadores, a la vista de esta experiencia, que las dificultades que presentan la armonización de los diferentes intereses de los trabajadores en materia de salarios y la coordinación entre los empleadores del sector público y los del sector privado son tan grandes que tendrá que recurrirse a la intervención directa del Estado en el proceso de negociación.—ANTONIO G. DE ENTERRÍA, FERNANDO ESPINOSA y MARÍA EUGENIA HORTELANO.

