

Crónicas

CRONICA DEL VIII CONGRESO INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Tras diversas vicisitudes que motivaron el aplazamiento de la fecha de celebración y el cambio de lugar previsto en principio para la misma, se celebró en Selva di Fasano, en la provincia de Brindisi, en la costa italiana del Adriático, el VIII Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, durante los días 17 a 19 de septiembre de 1974.

Asistió una nutrida y variada concurrencia, que con ocasión del Congreso pudo disfrutar del atractivo turístico de la región Puglia del Mezzogiorno italiano. Hubo visitas a Ostuni, Alberobello, Martina Franca, Lecce y Tarento, francamente interesantes, que permitieron a congresistas y acompañantes apreciar la potente industria siderúrgica, las bellezas naturales —como las maravillosas grutas de Castellana— y artísticas de una región italiana quizás no demasiado favorecida en las normales rutas turísticas. Ello compensó con creces las molestias que se pudieran sufrir por las dificultades de transporte desde los respectivos alojamientos a la sala de sesiones del Congreso, que estaba a bastantes kilómetros de la mayor parte de los hoteles en los que se colocó a los congresistas.

La parte que pudiéramos llamar técnico burocrática del Congreso, estuvo perfectamente atendida con una Secretaría, en la que señoritas azafatas políglotas solucionaban las dificultades que les planteaban los congresistas, con amabilidad y eficacia y distribuían folletos con las comunicaciones enviadas al Congreso. Asimismo existía un buen sistema de traducción simultánea a diversos idiomas, que permitía seguir las sesiones sin mayores dificultades. Por otro lado, estaba perfectamente asegurado el orden, y en evitación de cualquier contingencia se notaba la presencia tanto en la sala del Congreso, cuanto en el interior de los hoteles, de fuerzas armadas.

La apertura del Congreso tuvo lugar el martes 17 de septiembre en el Palacio de Congresos de Selva di Fasano. Se reunieron entre participantes —unos cuatrocientos procedentes de cincuenta países, muchos de ellos del Tercer Mun-

do, algunos de los cuales iban vestidos con su peculiar indumentaria— y familiares, alrededor de mil personas.

En la sesión de apertura el abogado Oronzo Melpignano, presidente del Comité ejecutivo del Congreso, leyó algunos mensajes de adhesión y saludo—entre ellos el del Presidente de la República italiana—, y el profesor Mazzone, presidente de la Sociedad Italiana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, dirigió unas palabras de bienvenida y salutación a los congresistas. En el mismo sentido hablaron los delegados regionales de Turismo y de Trabajo; el síndico de Fasano; el presidente de la Junta de la Región Puglia, Trisorio Liuzi; el subsecretario de Justicia, Pennachini—que se refirió a la importancia del trabajo, no sólo en su dimensión individual y de la colectividad laboral, sino también en el plano nacional e internacional, destacando que tales facetas han trascendido a la normativa italiana del trabajo de 1970 y de la regulación de conflictos individuales de 1973—; el rector de la Universidad de Bari, Quagliariello, y el vicepresidente de la CEE, Scarascia Mognozza, que resaltó el desequilibrio existente entre las distintas regiones y señaló la importancia de la participación de las fuerzas sociales en la Comunidad Europea, que determinarán en un futuro próximo la realidad de una verdadera normativa supranacional derivada de las instituciones comunitarias, y destacó el interés que dichas instituciones supranacionales tienen en relación con los problemas, no sólo de producción, sino de distribución de rentas, exigencia de nuevas infraestructuras y participación de los trabajadores en la Empresa.

* * *

Terminada la sesión de apertura, dieron comienzo seguidamente los trabajos del Congreso. Sobre las comunicaciones enviadas por los distintos ponentes nacionales en relación con cada uno de los tres temas que habían de tratarse en el Congreso—el primero, «los derechos y las funciones de los Sindicatos y de los representantes sindicales en la Empresa»; el segundo, «Los cambios en la estructura y control de la Empresa (en supuestos de fusión, concentraciones, etc.) y sus efectos sobre la situación de los trabajadores», y el tercero, «El poder de decisión y el contencioso en materia de Seguridad Social»— se redactó una ponencia general que exponía en las sesiones de trabajo un relator designado al efecto. El primer tema se abordó el día 17 a continuación de la sesión de apertura, siguiendo la sesión por la tarde. El relator general lo fue el profesor Luigi Mengoni. En su exposición—que se repartió a los congresistas en idioma francés— fue recogiendo las distintas comunicaciones nacionales.

a) Planteó inicialmente la problemática del engarce entre Sindicato y Empresa, distinguiendo el papel del Sindicato en niveles superiores de la negociación colectiva y las funciones y competencias fundamentales representativas de los Comités de Empresa, lo que viene a constituir la llamada neutralidad sindical con respecto a la Empresa. La coordinación entre Sindicato y Empresa se logra de distintas formas, según los países. En Alemania y Austria —donde de hecho existe unidad sindical— la cooperación se garantiza por la afiliación sindical de los miembros del Comité de Empresa. En Francia e Italia pueden los Sindicatos presentar candidaturas para el Comité de Empresa.

b) A continuación se refirió a los Comités de Empresa. Estos vienen regulados por leyes estatales —salvo en Italia, en que dichas normas son de origen convencional— y presentan diferencias estructurales y funcionales según los países. Sus miembros son elegidos en Alemania, Austria e Italia por los trabajadores, mientras que en Bélgica y Holanda también el empresario viene representado en el Comité. En Francia hay doble estructura, unilateral (delegados del personal) y mixta (Comité de Empresa). En Italia, a las normales funciones de control de aplicación de condiciones de trabajo, se añaden otras de colaboración en los servicios sociales de la Empresa, bien que no alcancen tales competencias, a diferencia de lo que ocurre en Francia, a injerirse en la política general de ésta. En Alemania existen los *Betriebsrate*, que aparte funciones consultivas y de control de condiciones de trabajo, ejercen una verdadera codecisión, que se traduce en una actividad negociadora con el empresario, bien que diferente a la sindical, sin que pueda, en su caso, acudir a los medios de lucha sindical, sino que las diferencias se solventan por la autoridad a través de una decisión obligatoria. En la generalidad de los países, tales Comités no tienen funciones negociadoras, sino tan sólo de control y consultivas; en Italia, si bien en principio se excluye la negociación de condiciones, desde 1953 el proceso de industrialización da lugar a que tal exclusión se viniera interpretando como «no obligación» de negociar, pero de hecho se vino a negociar informalmente e inclusive desde 1958 con Comités formales. Desde 1962 surge un nuevo sistema de descentralización en la contratación colectiva regida por un contrato nacional con cláusulas de reenvío para ciertas cuestiones a niveles inferiores, y en particular a nivel de Empresa; ello no entraña modificación institucional de la Empresa, pero reconoce a las asociaciones sindicales la condición de agentes de contratación a nivel de Empresa, buscando ventajas salariales particulares en función de la rentabilidad de éstas, existiendo un compromiso de tregua sindical para las demás cuestiones definidas en el contrato nacional. En Francia parece apuntarse tendencia análoga.

c) A continuación se refirió al sindicalismo de Empresa propiamente dicho, indicando que existe en los países escandinavos. En Gran Bretaña la penetración del Sindicato en la Empresa fue promovida desde antes de la guerra de 1914 por los *shops Stewards* elegidos por trabajadores afiliados a las *trade-unions* y absorbidos luego por éstas; antes de la última guerra la presencia del Sindicato en la Empresa se efectuaba mediante las *joint consultation* en que el Sindicato viene directamente comprometido, pero desde 1955 declina el sistema y se vuelve a los *shops stewards* con una red de convenios informales a nivel de Empresa paralelos y no concordados con la negociación sindical a nivel superior de categoría profesional, que dio lugar en la década de los sesenta a una crisis en la negociación.

Tras las huelgas de 1968 y 1969 en Francia e Italia, que escaparon en gran medida al control sindical, el panorama europeo, a partir de 1972, cambia profundamente. En Francia, Italia (a través de leyes estatales) y Holanda (por convenios colectivos), el Sindicato se instala sólidamente en la Empresa, obteniendo el reconocimiento de formas de verdadero control sindical global de las Empresas.

No ocurre así en Alemania y Austria, en que el sistema de relaciones industriales queda anclado en el principio de neutralidad sindical y no se modifica la estructura de la negociación colectiva, pero las competencias de los *Betriebsrate* se amplían y ponen en crisis la distinción entre condiciones formales y materiales de trabajo, incidiendo, sin duda, en la política de salarios; por otro lado, se reconocen al Sindicato funciones consultivas y aparte de ello existe de hecho una disposición creciente de los empresarios a aceptar cláusulas de apertura a los delegados sindicales, produciéndose acuerdos informales.

En Gran Bretaña, una ley de 1971 introdujo una serie de límites a la libertad de organización sindical, sometiendo también el sistema de relaciones laborales a control público; tal ley, sin embargo, no pretende sustituir los *shop stewards*, sino llenar el vacío en que se desenvolvía su acción y que se encuadren bajo control sindical a base de imponer obligaciones al respecto a las *trade unions*, dado el peligro señalado por la Comisión Donovan del excesivo parcelamiento de la negociación a nivel inferior a la Empresa (taller o fábrica).

En los países en que la reivindicación de la presencia sindical en la Empresa tuvo éxito, cabe señalar dos tendencias: En Francia y Holanda las nuevas estructuras sindicales de Empresa (células de Empresa en Holanda, surgidas de convenios colectivos; secciones sindicales de Empresa y delegados sindicales en Francia de origen legal) coexisten con las formas tradicionales electivas de representación de personal (Consejos de Empresa en Holanda; Comités de Empresa y delegados de Personal en Francia), lo que significa que la

nueva estructura sindical no cierra las puertas a la colaboración. En la ley francesa de 27 de diciembre de 1968, se configura el sistema de democracia colectiva tendente a garantizar la presencia del Sindicato en la Empresa y la defensa de los trabajadores en cuanto sindicados.

En Italia la ley de 20 de mayo de 1970 se basa —al igual que en Alemania— en la democracia individual y trata de proteger los derechos fundamentales del individuo en cuanto tal, en el lugar de trabajo, pero, a diferencia de Alemania, recupera en cierto sentido el principio de democracia colectiva al introducir el Sindicato en la Empresa para defender los derechos fundamentales de cada trabajador; ello entraña la creación de un «contrapoder» con el que ha de entenderse el empresario. Sin embargo, la ley italiana no define la organización sindical; se limita a disponer que la representación debe constituirse «a iniciativa de los trabajadores» —no sometida a formalidades asociativas aptas para promover la integración estructural en el Sindicato, aunque debe llegar a una unión que asegure la integración funcional—, así como que ha de constituirse «en el seno de una asociación sindical afiliada a las Confederaciones nacionales más representativas o poseedoras de representatividad derivada de su papel de parte contratante en los contratos nacionales o provinciales aplicados en la unidad de producción». Por una decisión de las Confederaciones sindicales más importantes, se reconocen como estructuras de base de dichas Confederaciones a los Consejos delegados (Consejos de obreros) surgidos en forma cuasi-espontánea sobre el lugar de trabajo de la asamblea de los trabajadores sindicados o no. No se trata, sin embargo, de una variante de los Comités de Empresa institucionalizados —hoy en trance de desaparición—, sino de una elección en asamblea directa con posibilidad de revocación en todo momento, que, a diferencia de aquellos Comités de Empresa no supone aceptación de los principios de racionalidad capitalista, sino que supone una postura contestataria que penetró en la entraña de la organización sindical que antaño sólo realizaba convenios salariales. Desde 1970, las Confederaciones sindicales se han lanzado a auténtico «fichaje» de delegados, y por un pacto entre las mismas de 1972, se les atribuye no sólo la representación de los trabajadores en el lugar de trabajo, sino representación sindical, lo que hace que trasciendan las funciones sindicales de reivindicación salarial a funciones cualitativas de participación. La asamblea directa en el lugar e inclusive en el horario de trabajo, es la pieza clave de la legalidad italiana, bien que la espontaneidad de sus reuniones venga limitada por la necesidad de iniciativa de los representantes sindicales de Empresa y por la ausencia de carácter obligatorio de las deliberaciones —a las que a diferencia de las *Betriebsversammlung* alemanas no tienen derecho de acudir al empresario—. Insertos los Consejos de delegados italianos en las Confederaciones sindicales

más importantes, las asambleas de Empresa tienen autonomía, pues son el lugar de elección de delegados y donde éstos responden de su actividad pudiendo ser depuestos. Son las asambleas el marco donde los trabajadores, con independencia de su adhesión formal al Sindicato, pueden insertarse directamente en el proceso de formación de la voluntad sindical que busca utilizar esta forma de democracia directa para reforzar sus funciones de representación política de la clase obrera.

La ley francesa tiene una visión más limitada del derecho de reunión, que sólo tienen los trabajadores inscritos en la sección sindical de Empresa; lo mismo ocurre en Gran Bretaña, cuyas asambleas o *meetings* se reservan a los inscritos en las *trade-unions*.

En Yugoslavia hay sistema de asamblea parecido al italiano, mas se pretende fundamentalmente consolidar la autonomía obrera de la organización de trabajo integrándola en estructuras sindicales, mientras en Italia se pretende neutralizar el poder del capitalismo. En ambos países se sigue el sistema de democracia directa de la acción sindical, sustituyendo el clásico de representación sindical a través de un mandato que separa el Sindicato de los trabajadores a la hora de tomar decisiones.

d) Aborda a continuación el profesor Mengoni, el tema de la libertad sindical y de los derechos y funciones de los Sindicatos y representantes sindicales.

En Austria y Alemania, donde existe neutralidad sindical que entraña importancia secundaria de la presencia del Sindicato en la Empresa, se garantiza, sin embargo, la libertad sindical, que obliga a los empresarios a evitar todo comportamiento contrario a la misma y así no pueden poner trabas a la adhesión de los trabajadores a Sindicatos, ni al ejercicio de actividades proselitistas, ni cabe adoptar medidas discriminatorias, en razón de la sindicación o no sindicación. Bajo este prisma, el sindicalismo europeo —incluida Gran Bretaña desde 1971— excluye en la contratación colectiva cláusulas del tipo de «unión» o *closed shop* norteamericanos. La libertad sindical limita al derecho a propiedad de la Empresa, mas viene limitada a su vez por la obligación de prestación de trabajo y observancia de disciplina laboral; es principio político neutro que no influye el poder directivo del empresario y, por ende, la estructura de la relación de trabajo.

El tema de los derechos y funciones de los Sindicatos y representantes sindicales en la Empresa, sobrepasa el de la garantía de la libertad sindical y entraña una intervención jurídico institucional del Sindicato en la Empresa que en Francia viene normado por ley, mientras en Suecia y Países Bajos deriva de acuerdos colectivos estipulados en niveles superiores.

En alguno de los países en que hay pluralidad sindical, Francia e Italia, por Ejemplo, surge la figura del «Sindicato más representativo» que monopoliza, por así decirlo, la representación sindical en la Empresa y que reconoce la ley italiana en conexión con las Confederaciones sindicales a escala nacional, excluyendo los puros Sindicatos de Empresa sin base territorial exterior.

Se atribuyen a los representantes sindicales y a los Sindicatos, una serie de derechos —reforzados usualmente por la concesión de garantías— en relación con el ejercicio de sus cometidos, que ha de facilitarles el empresario. Así, en la ley italiana de 1970, en Alemania y Yugoslavia se celebran las asambleas en el lugar y durante el horario de trabajo. En Austria y en Alemania se otorga a cierto número de miembros del Consejo de obreros que ejercen funciones representativas, derecho a percibir retribución siendo exonerados del trabajo.

Las representaciones sindicales de Empresa tienen dos tipos de funciones: Unas de organización y representación de los trabajadores en el seno del Sindicato; otras de representación de los trabajadores y del Sindicato con respecto a la dirección de la Empresa. Respecto a la contratación colectiva sindical a nivel de Empresa, en Holanda y Francia la contratación colectiva corresponde a los entes territoriales, pero tal política de limitación de los poderes del sindicalismo de Empresa se atenúa en virtud de la autorización (institucionalizada en Holanda y a través de mandato específico para cada supuesto en Francia), para que estipulen contratos colectivos de Empresa, delegaciones en que confluyen representantes del Sindicato —que en Francia han de ser designados entre los trabajadores de la Empresa— y representantes de las secciones elegidas por los trabajadores que formen parte de las mismas.

En Italia es diferente: El sistema de asamblea y democracia directa implica estructura de poder autónoma respecto al Sindicato, el pacto entre las Confederaciones sindicales más importantes, implica el reconocimiento de la «estructura sindical de base, con poder de negociación sobre el lugar de trabajo» y de hecho se da una «sindicalización» de la negociación efectuada a nivel de Empresa. A diferencia de lo que ocurre en Francia y Holanda, en que, por así decirlo, el Sindicato desciende a negociar a nivel de Empresa, en Italia el poder de negociación arranca de la asamblea y se asume por el Sindicato, lo que viene a poner en cuarentena el propio concepto de contrato colectivo, pues un Sindicato que busca su legitimidad en una asamblea de sindicados y no sindicados, no se compromete con cláusulas de paz, surgiendo así un contrato colectivo peculiar que no produce obligación de mantenimiento más que para los empresarios, rompiendo así con los principios de la contratación de Derecho privado, que, sin embargo, no puede decirse sea rechazable, *a priori*. En Gran Bretaña y Bélgica existen Comisiones permanentes

de interpretación y aplicación del convenio para orientar tales problemas, pero en Italia no las hay existiendo permanente amenaza de conflicto.

e) El último tema de la comunicación del profesor Mengoni se refiere a las garantías sindicales y, al respecto, distingue:

1) Garantías de los trabajadores con funciones sindicales frente a despidos y medidas discriminatorias. No siempre existen por diversos motivos y así ocurre en Yugoslavia por el sistema de autogestión obrera, en los Países Bajos porque aún no están desarrollados y en Inglaterra porque sólo se protege a los trabajadores afiliados a un Sindicato registrado, cuando la mayoría de las *trade-unions* boicotearon la ley de 1971 y no se registraron.

Las formas de protección de los representantes sindicales en los países que las tienen establecidas, son diversas. A menudo son extrajudiciales, exigiéndose autorización administrativa o sindical —Francia, de la Inspección de Trabajo; Turquía, procedimiento administrativo de conciliación y arbitraje—; en Italia precisa autorización sindical para el traslado, mientras que el despido se protege por vía judicial en casos de ilegalidad manifiesta con orden fulminante de reintegro al puesto de trabajo, sin esperar el juicio.

Respecto a la sanción al empresario por actos discriminatorios, puede ser la indemnización por perjuicios —que en Inglaterra con relación a los trabajadores protegidos tiene techo máximo—; en Francia existe sanción de tipo penal, pero de orden puramente correccional, que no acarrea la nulidad del acto, si bien da lugar a indemnización de perjuicios, salvo que se trate de despido de delegado sindical no autorizado por la Inspección de Trabajo, o aunque autorizado declarado ilegítimo por el juez, en cuyo caso el despido es nulo. Análoga disciplina, pero que se extiende a todos los trabajadores, existe en Holanda. En Italia no hay sanción penal, sino nulidad de despido y reintegro del trabajador a través de mandato judicial ejecutorio que si no se atiende obliga al empresario a abonar los salarios, y otro tanto —por cada día hasta que la readmisión se produzca— con destino a la Caja de retiros como sanción pecuniaria civil; asimismo se impone por el juez fuerte pena pecuniaria con destino a tal Caja, a petición de los trabajadores, por el trato colectivo discriminatorio dado a sus trabajadores no sindicados que no participen en actividades sindicales o huelgas.

2) Garantías en relación con los Sindicatos.

No hay en Europa una norma general análoga a la ley americana de 1935 *National Labor Relations Act* o ley Wagner, que protege a los Sindicatos. Hasta 1970 sólo una ley sueca de 1936 otorgaba al Sindicato posibilidad de reclamar perjuicios en vía judicial, y en Francia asimismo la jurisprudencia reconoce en supuestos de violación, tanto de los derechos del Sindicato,

como de las secciones sindicales de Empresa, posibilidad de entablar acción judicial por perjuicios.

En Italia la ley de 1970 introduce una norma inspirada en la ley Wagner norteamericana, pero que a diferencia de ésta no considera comportamiento antisindical la negativa a negociar; la legitimación para reclamar en supuestos de prácticas desleales que violen derechos individuales de uno o más trabajadores, corresponde al Sindicato —en América la tienen también los trabajadores discriminados—; el Sindicato tan sólo puede obtener el cese del comportamiento ilegítimo y no indemnizaciones para los trabajadores, éstos, en su caso, deben reclamarlas en el proceso ordinario de trabajo —que fue modificado por ley de agosto de 1973—. La confrontación de ambos sistemas patentiza un desequilibrio en contra del italiano en el que no existe una regulación del conflicto por parte de los trabajadores organizados ni del derecho de huelga.

Terminada la exposición del profesor Mengoni, intervinieron desde la tribuna diversos juristas que dirigieron la palabra al Congreso. Entre otros el suizo y secretario general de la Sociedad Internacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social —que sería sustituido a los dos días—, Alejandro Berenstein; el profesor soviético Ivanow —que hizo unas curiosas puntualizaciones en relación con la libertad sindical, señalando que los Sindicatos no son una organización estatal ni una organización coercitiva, sino que su finalidad es ser una escuela de gestión de dirección, y señaló que la administración de la Empresa tiene la obligación de realizar los intereses legítimos de los trabajadores como fin del Sindicato; subrayó que para despedir a un miembro del Comité sindical, la Empresa ha de obtener la anuencia de dicho Comité y de la organización sindical superior—; expertos y juristas de Estados Unidos, Checoslovaquia, Irak, Francia y Argentina. En último lugar intervino el profesor Giugni, de la Universidad de Bari, en un sentido en cierto modo polémico, señalando, entre otras cosas, que el contenido de la libertad sindical se ha enriquecido por la emergencia de organizaciones no asociativas, como Asambleas de fábrica, y añadió que se puede entender existe el derecho por parte del empresario, de hacer cesar un conflicto actual, más no necesariamente posibles conflictos futuros.

* * *

El día 18, a las nueve y media de la mañana, comenzó la exposición del segundo de los temas del Congreso, por el relator general, profesor Ladislao Nagy, de Hungría. Se dirigió a sus congresistas en idioma francés, pero,

desafortunadamente, no se facilitó a éstos el texto de su exposición, lo que determina que la presente crónica haya de redactarse a partir de notas tomadas sobre la marcha y ser por ello un tanto deslabazada y confusa. El tema propuesto al Congreso era «Los cambios en la estructura o el control de la Empresa (a consecuencia de fusión, concentración, etc.), y sus efectos sobre la situación de los trabajadores». Según Nagy, en los países socialistas la dirección principal de estos movimientos de la vida económica vienen determinados por una planificación de la economía nacional y los cambios que sobrevengan en la Empresa deben, por eso, estar en función de la realización del plan y regulados por el Estado.

En el mundo occidental es de advertir que los consejos de fábrica francés e italiano participan en los fenómenos de cambio de estructura o control legalmente o a través del convenio, así como el consejo empresarial. En otros países la participación de los trabajadores no existe, verbigracia, en Finlandia. En Alemania es preciso un preaviso de los convenios a los trabajadores.

En ciertos países es necesario autorización administrativa o judicial.

En cuanto a los efectos del cambio, pueden suponer cambio de residencia o de actividad, suspensiones o cierre de la Empresa, siendo diversos los derechos y garantías de los trabajadores, según los casos que, en último término, concluyen en soluciones pecuniarias.

Existen también los que pueden llamarse cambios escondidos en que sin existir una figura jurídica que modele el cambio, de hecho la Empresa cambia y da lugar, verbigracia, a reducciones de personal.

Resumiendo: señaló Nagy que en la mayoría de los países es preciso informar previamente de los cambios en la Empresa a la autoridad y más aún a las asociaciones y Sindicatos.

En otros precisa asesoramiento sindical para el cambio.

En otros es posible concluir un acuerdo tendente a evitar perjuicios a los trabajadores.

Generalmente se tiende a mantener la relación laboral, pero si no es posible la ley o convenio colectivo, buscan solución indemnizatoria —lo que, desde luego, no es totalmente satisfactorio—.

El problema presenta especial trascendencia en los casos de Empresas multinacionales, que, dada su ubicación, potencia y magnitud, escapan en gran parte de la soberanía de los Estados.

Concluyó diciendo que pese a su innegable evolución técnica, el derecho del trabajo no protege suficientemente a los trabajadores, aunque estén sindicados, y éstos carecen de poder frente a los *holdings*, *trust* y grandes sociedades multinacionales. Las instituciones y sus instrumentos quedan anticuadas en relación con el desarrollo económico de nuestro siglo. Las normas

laborales, a menudo tomadas a préstamo de Derecho privado, no bastan para defender a los trabajadores contra los cambios que acaecen en la vida de la Empresa desde un punto de vista económico más que jurídico. Indudablemente es precisa una mayor protección para los trabajadores frente a los cambios estructurales y de control en las Empresas.

A continuación de la exposición hubo numerosas intervenciones de juristas y expertos de Bélgica, Gran Bretaña, Argentina, Rusia, Corea del Sur, Francia, Túnez, Grecia, Polonia, India, Checoslovaquia e Italia, coincidentes en la necesidad de una mayor protección individual y colectiva de los trabajadores.

Destacó entre ellas la intervención del catedrático español de Derecho del trabajo de la Universidad Complutense, presidente de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y miembro del Comité ejecutivo de la Sociedad Internacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, señor Alonso Olea, que con claridad y rigor hizo puntualizaciones en relación con la exposición del relator, pese, como señaló al comienzo de su intervención, no haberla conocido sino a través de la exposición oral hecha en el Congreso.

El problema a desarrollar es el de la incidencia de los cambios estructurales de la Empresa, en relación con el trabajador que viene integrado en ella y que ha de verse afectado por dichos cambios que, por posibles despidos, por ejemplo, dañan la estabilidad en el empleo y producen desde un plano socio-económico el fenómeno del paro, incluso masivo. Tales consecuencias son las que se pretende evitar.

Como principio básico de la protección, hay que partir de que el trabajador no debe entenderse vinculado al empresario, sino a la Empresa objetivamente considerada, con lo que los cambios en la titularidad de la misma sea a título de cesión, venta, traspaso, etc., no tienen por qué afectar al trabajador, que, sin embargo, tiene derecho a abandonar la Empresa con ocasión del mismo, pues no cabe imponerle la continuidad, so pena de incidir en servidumbre.

El cambio de control en la Empresa no tiene tampoco por qué afectar a las relaciones de trabajo.

Respecto a los cambios de estructura en la Empresa hay que tener presente que dichos cambios han de ser reales, no ficticios o fraudulentos, que entrañarían abuso de derecho y serían tratados como tales. Los cambios que realmente plantean problemas son los propiamente estructurales por motivos tecnológicos, por ejemplo. Tales cambios en gran medida conectados con el desarrollo económico, deben realizarse de manera que no perjudiquen a los trabajadores, buscando un real equilibrio de intereses respecto a la clase trabajadora como conjunto.

Contemplando frontalmente el problema, debe señalarse, en primer lugar

la necesidad de justificación del cambio estructural y que es beneficioso desde el punto de vista económico social. Debe acreditarlo así el empresario y ser autorizado administrativamente previos los informes sindicales correspondientes, o por los propios Sindicatos o representantes de los trabajadores.

Es alentador ver que los países del Mercado Común siguen esta trayectoria y convendría añadir que tales medidas deberían extenderse, pues en Europa hay muchos trabajadores extranjeros de países ajenos al Mercado Común, y así, por ejemplo, pudiera ser discriminatorio que no se tuviera en cuenta la antigüedad de dichos extranjeros.

En segundo término, hay que tener presente que no se debe ser pesimista al respecto, por cuanto cabe adopción de medidas de readaptación y formación profesional, jubilaciones anticipadas, etc., que pueden ser muy interesantes a efectos de paliar las consecuencias del desempleo subsiguiente a los cambios estructurales de la Empresa.

Concluyó su intervención señalando que todas las decisiones en relación con los cambios estructurales, con o sin autorización al respecto, pueden y deben ser sometidas a un control jurisdiccional, en evitación del arbitrio que en otro caso podría producirse. Como dijo Carnelutti, «un país puede vivir sin leyes pero no sin jueces».

* * *

En la sesión de la tarde se estudió por la Mesa redonda de Ginebra un tema que si bien no estaba previsto en la convocatoria del Congreso, resultó francamente sugestivo, pues era el de la importancia del Derecho del trabajo en los países en vías de desarrollo. Intervinieron en el mismo varios participantes de la O. I. T.: un tunecino, otro de la Argentina y otro de la India.

Señaló el representante tunecino cómo la existencia del Derecho del trabajo se proyecta en los pueblos subdesarrollados; puede decirse que hay un Derecho del trabajo para los europeos y otro para los indígenas. Asimismo existen unos trabajadores privilegiados, los industriales, frente a los agrícolas que lo son menos, existiendo asimismo un gran número de parados.

El desarrollo es vital, pero muchas veces no se consigue del todo y la influencia del Derecho del trabajo en relación con el mismo puede ser positiva o negativa, pero hay que tener presente que el desarrollo no debe realizarse a costa de la población trabajadora; aunque sucumban algunas industrias si es preciso, deben mantenerse salarios dignos y nivel de empleo y protegerse al trabajador frente al despido. Debe existir armonía laboral y evitarse huelgas

que impiden el desarrollo económico. El Estado debe intervenir en todo lo relativo al problema social. Los trabajadores deben intervenir en la administración de las Empresas.

Complementaria al Derecho del trabajo es la Seguridad Social.

En definitiva, no se debe obtener el desarrollo a costa del nivel de vida; los poderes públicos deben cuidar de ello.

El representante argentino señaló que en América hay países en muy distinto grado de desarrollo. Existen unos doscientos millones de trabajadores con muy distintas condiciones de trabajo, y el rasgo general es el aumento demográfico. Respecto a los países frente a los de economías primarias, hay otros industrializados.

Desde el punto de vista social puede decirse que se han quemado ya muchas etapas, muchas más que en los países propiamente subdesarrollados. En muchos países se ha conseguido en las organizaciones sindicales verdadera representatividad y existe, asimismo, una legislación laboral actualizada.

Señaló que aunque él proviene de un país desarrollado, entiende perfectamente los problemas que plantea el desarrollo, señalando que presupuesto del mismo es la mejora del hombre como ente social, y que es evidente la interacción entre legislación laboral y desarrollo delicado a todas luces.

El representante de la India, que pertenece a un Sindicato fundado por Gandhi en 1918, señaló que el Derecho del trabajo va evolucionando gradualmente y dicha evolución viene marcada por determinadas influencias. Dicho Derecho del trabajo debe influir en el desarrollo que ha de valorarse en relación con aquél.

Respecto a los Comités mixtos, deben de relacionarse con un buen plan de desarrollo que han de facilitar los trabajadores, participando en los objetivos nacionales.

En relación con las conclusiones de esta Mesa redonda reservada a los países del Tercer Mundo, el presidente de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, el sueco Folke Schmidt, señaló que a diferencia de lo ocurrido en Europa, en que el desarrollo industrial precedió al Derecho del trabajo, en los países en vía de desarrollo, la existencia previa de un Derecho de trabajo —muchas veces importado de la metrópoli de que eran colonias— determina problemas y tensiones sociales francamente preocupantes. Las sugerencias aportadas deben ser punto de partida para futuros contactos entre países industrializados y con una legislación social adelantada y países que hoy están comenzando su industrialización y a los que se plantean inicialmente estos problemas. Las reuniones de Selva

di Fasano sobre tal tema subsiguientes a las habidas en Ginebra, pueden, sin duda, representar una etapa fundamental en la vida de la Asociación Internacional del Derecho del Trabajo, nacida en 1957 en Ginebra.

* * *

Día 19. «El poder de decisión y el contencioso en materia de prestaciones de la Seguridad Social», es el título del tercer tema sometido al estudio del Congreso y al que justamente se dedica el tercer día de sus sesiones, las que tienen comienzo con la lectura de un telegrama enviado por el ministro de Gracia y Justicia italiano, para justificar su inasistencia, a la vez que para felicitar a los congresistas por la extraordinaria y eficaz labor que están desarrollando.

Preside el profesor brasileño Cesarino Junior, cuyas primeras palabras quiere que sirvan de agradecimiento a la relevante atención que le ha sido dispensada designándole presidente de los actos de la tercera sesión, y a la vez de homenaje al país en donde se desarrolla, pues es ello una manifestación de su estado de ánimo reverente al impacto jurídico de la vieja Roma: todo jurista tiene dos patrias, una, la que le vio nacer, la propia, y otra, la italiana, que ha sido cuna de los grandes juristas. Con esa misma proyección afectiva, a la vez que con simpático gesto de deferencia a la mujer partícipe en el Congreso, máxime cuando esa mujer goza de relevante prestigio en el campo del Derecho, saluda respetuosamente y hace llegar a la presidencia, para integrar en ella, a la profesora Riva San Severino.

Ocupa el *podium* el profesor belga Michel Magrez para exponer la comunicación que en su día envió a este Congreso, poniendo de relieve que su accidental presencia en la ocasión y lugar es debida a la enfermedad del profesor Kurtz Jantz, quien la hubiera defendido de no mediar dicha dolorosa causa, pidiendo disculpas por las imperfecciones en que pudiera incurrir como consecuencia de las improvisaciones que se ve obligado a llevar a cabo al formular esta comunicación general que sigue la traza del profesor Kurtz y la síntesis de las de los demás profesores que han colaborado con sus aportaciones a este Congreso.

Es indudable que al hacer la elección del tema se ha tenido en cuenta su dificultad, a la vez que la trascendencia del mismo, tanto para tener conciencia del pensamiento que en el pasado le ha inspirado, como de luminaria de su futuro, entre cuyos momentos sirve de tránsito la posición actual, en la que se continúa usando una terminología que respondió a la forma de ser preté-

rita y ya periclitada, pero que aspira a otra, más adecuada, que será símbolo de madurez.

Lo antedicho da ocasión a sentar dos principios trascendentes: uno, que la terminología que hemos de usar no la vamos a inventar, ni aunque no sea inventada la vamos a aplicar por un prurito novedoso; no, ha de ser conscientemente utilizada y su aplicación puede ser decisiva, habida cuenta de que el trabajo científico debe llevarse a cabo, en todo caso, sobre bases ciertas, y a esa certeza puede y debe contribuir de manera muy esencial la terminología, de la que no puede prescindirse, insiste, sin exponernos a correr graves riesgos en el desenvolvimiento de la tarea emprendida; y otro, tanto o más importante que el anterior, tendente a tratar de decidir de una vez y si ello fuera posible, la ubicación de la materia que corresponde a la Seguridad Social, y si esa adscripción debe hacerse en el campo del Derecho privado o en el área que corresponde al Derecho público, incluso sería pertinente hacerse la pregunta de si no es ninguno de ellos adecuado para contener tan trascendente materia y debería ponerse ya la mirada en algo distinto; el disertante parece que está meditando en alta voz y con apoyo en nuevas bases, que ya pueden considerarse certeras, parece estar en la creencia de que ya es llegado el momento en que se puede afirmar que superadas todas las primitivas vacilaciones, el contenido de la normativa de la Seguridad Social goza, por su propia esencia, de la autonomía que ha de atribuirse a su característica personalidad dentro de la gran familia de las ciencias humanas, constituyendo un *tertium genus* intermedio entre la clásica división del Derecho en público y privado.

Las anteriores afirmaciones indudablemente han inspirado el pensamiento del profesor Jantz al proponer en su *rapport* el plan de estudio que debe seguirse para el más acertado estudio de la materia.

Primera parte

Capítulo 1.º—Las prestaciones reguladas en cada ordenamiento positivo, acomodadas a los propios sistemas, se acoplarán en la medida de lo posible a la estructura de la Convención 102 de la O. I. T.

Capítulo 2.º—Examen pormenorizado de las instituciones, en virtud de las cuales se dispensan estas prestaciones.

Capítulo 3.º—Después del examen llevado a cabo con las dos proyecciones antedichas, ha llegado el momento de analizar con eficacia el «Poder de decisión...» que influirá decisivamente sobre el «Convenencioso».

Segunda parte

Capítulo 1.º—Organización del sistema de control de las decisiones de lo contencioso, atribuido a órganos judiciales o administrativos.

Capítulo 2.º—Regulación del procedimiento a seguir para efectuar el control.

Capítulo 3.º—Posibilidad de recurso frente a estas decisiones.

Conforme a este plan de trabajo, y con la mirada puesta en la aludida Convención 102 de la O. I. T., concerniente a las normas mínimas que deben tenerse en cuenta en cualquier sistema de Seguridad Social, las prestaciones de que deben disfrutar sus beneficiarios son: asistencia médica; indemnizaciones en caso de enfermedad; prestaciones por desempleo; por vejez; por accidente de trabajo y enfermedad profesional; familiares; maternidad; invalidez, y supervivencia.

El *rapport* general tiene como base, de un lado, la anterior clasificación de prestaciones, y de otro, las comunicaciones que con singular afán de colaboración han enviado a este Congreso sus autores, generalmente como manifestación sincera de las situaciones en que se encuentra la Seguridad Social en cada uno de los respectivos países, a cuya correcta exposición renuncia por anticipado el profesor Magrez, si bien, por considerarlo más importante, intenta la visión mundial que pueden tener algunas prestaciones y la proposición de conclusiones de amplísimo alcance, que pudieran servir de orientación a quienes estuviesen en trance de desarrollo.

Su primera referencia en este campo está encaminada a la prestación de asistencia sanitaria, que por ser, sin duda alguna, la de más frecuente aplicación, no debe estar solamente encomendada en su dotación y afanes a la actividad de los numerosos ciudadanos afectados, sino que, en razón a los altos vuelos con que debe discurrir en la vida, deben prestarle especial atención, siendo objeto de singular preocupación para los presupuestos estatales, en los que habrán de figurar partidas de la cuantía que fuese necesaria para, sin reparos, alcanzar a subvenir todas las necesidades que deriven de esta prestación, que ha de ser generosa. Ejemplo de esta tendencia es la legislación francesa, la que, con un loable afán de superación y a lo largo de los últimos veinte años, ha logrado superar cotas que en el pasado se hubieran considerado inaccesibles. En ella se ha tratado de conciliar lo que en principio pudiera parecer inconciliable, las normas originariamente reguladoras de la prestación de asistencia, de marcado sabor *ius-privativista* y, por tanto, individualista con

las de orientación ius-colectivista que ya están imperando en la Seguridad Social, y a fe que se han obtenido buenos resultados, unas veces logrados por la normativa general y en otros casos sirviéndose de la normativa paccionada, más ágil siempre y frecuentemente más asequible para operar estos trascendentales cambios de sistema, en los que han de tenerse en cuenta en ocasiones, varias metas, a las que no es ajena la prestación de asistencia médica, pues si a ella le es muy importante la consecución de la sanidad del enfermo, no debe serle ajeno, antes por el contrario, debe serle importantísimo la pérdida del valor adquisitivo del salario que padece a su vez quien está recibiendo las prestaciones médico-farmacéuticas.

Aunque muy rápidamente, y sin poderse detener por ello en las particularidades de los diversos ordenamientos, cuya disparidad pone de manifiesto, pasa revista muy genérica a la contingencia del desempleo y a las prestaciones a que da lugar, de muy diverso alcance y contenido según el país a que en concreto pudiéramos referirnos, muy en especial si éste pudiera corresponder a los del Tercer Mundo o subdesarrollados. Muy frecuentemente consiste en el abono de parte proporcional y uniforme del salario perdido y solamente por períodos reducidos de tiempo, en tanto que otros ordenamientos dan contenido variable a dichos porcentajes, según que se trate o no de trabajadores cualificados. Es más frecuente que esta prestación alcance sólo al trabajador por cuenta ajena, pero no lo es menos que algunas normativas positivas la facilitan a los autónomos. Puede ampararse en normas legales, no siendo infrecuente que se regule por preceptos paccionados. Lo importante es que se halle regulada, cualquiera que sea su forma, siendo lamentable, por el contrario, su falta de previsión.

Hace alusión a las prestaciones que tienen ocasión en el accidente de trabajo y enfermedad profesional, generalmente atendida adecuadamente desde los primeros momentos en que se pensó seriamente en las consecuencias del trabajo por cuenta ajena, pero ello no impide el que en determinados ordenamientos, cual el español, al que se refiere expresamente, se trate de evitar la producción del accidente por vía indirecta, y si se produce, penalizando gravemente, con un aumento de las prestaciones económicas del 30 al 50 por 100, al empresario que culposa y deliberadamente ha incumplido las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Refiriéndose al contenido del segundo capítulo del esquema proyectado, es decir, a lo concerniente a la organización de la institución, advierte cómo, salvo en Israel y acaso en Nueva Zelanda, se ha desenvuelto de una manera organizada y respondiendo a unos únicos principios inspiradores, habida cuenta del influjo de la herencia que sigue a los tiempos pasados, generalmente inspirados en los principios de la claridad y particularmente cada prestación en un origi-

nario seguro social, falta de sistema que se descubre al analizar los vigentes ordenamientos y a la que intentará poner fin la proyección de los efectos de la Convención núm. 102.

En la actualidad esa disparidad de criterios puede entenderse así: unas normativas tienen encomendada la gestión de la Seguridad Social a organismos dirigidos por representantes de trabajadores y empresarios, bajo la vigilancia de organismos estatales en tanto que en otras, los propios órganos estatales tienen la gestión y cuidado de toda la organización, forma más eficaz para cumplir los altos fines que le están encomendados.

Los esfuerzos coordinados que hasta ahora han llevado a cabo los juristas y sociólogos, han resultado insuficientes para establecer sistemáticamente, y de conformidad con planes ideales, una ordenación correcta y eficiente, para que, operando con las máximas garantías, permita atender las contingencias que idealmente deben ser cubiertas; hay necesidad de ir desmontando todas aquellas organizaciones que se crearon con base en normas de Derecho privado, que si tuvieron eficacia en aquel entonces, hoy resultan ineficaces, y frente a su resistencia a desaparecer, si no se puede lograr en un momento, hágaselas evolucionar de forma tal que, perdiendo su característica inicial, puedan rendir el fruto que de ellas se espera, que no es otro que permitir a las estructuras estatales la más intensa participación y agilización, medio único de lograr los frutos de cuantos esfuerzos se están realizando, que en su día los rendirán, logrando las metas esperadas, capaces de puntualizar, sin ninguna clase de dudas, los derechos subjetivos de los beneficiarios de la Seguridad Social.

El anterior concepto de Derecho subjetivo con que se ha calificado para tipificar el de los beneficiarios, es fruto de la doctrina científica, la que llega a más, a considerarles como derechos subjetivos públicos, y en atención a así concebirlos, la resolución núm. 900 de 16 de junio de la Corte de Casación y la doctrina italiana han podido afirmar que los beneficiarios de la Seguridad Social tienen, entre otros derechos frente al Estado, el que les corresponde al empleo.

Culmina el análisis de esta primera parte de la exposición con el examen del actuar necesario que han de llevar a cabo los beneficiarios que se creen acreedores a alguna prestación, ya que ellos, o quienes sean sus representantes, habrán de dirigirse al organismo, estatal o no, para demandar la satisfacción de los derechos subjetivos antes referidos. Excepcionalmente, y en caso de accidentes de trabajo, es frecuente que las peticiones se formulen por organismos oficiales, sin necesidad de ninguna actividad del beneficiario.

Menciona, con elogio, la solución adoptada por la legislación argentina, cuando al beneficiario solamente se le exige acreditar el que en él concurren los requisitos exigidos para ser acreedor a la correspondiente prestación, y

una vez demostrado se le satisfarán sus peticiones por más que su empresario, con lamentable olvido, no hubiera satisfecho las cotizaciones a que venía obligado. La relación jurídica Caja - operario, estando perfecta, obliga a aquélla a satisfacer al trabajador su derecho, sin perjuicio de que no esté perfecta la relación Caja - empresario, pues esta última imperfección no es capaz de impedir el disfrute del derecho operario, si bien faculta a la Caja para exigir lo debido al empresario.

Todo el anterior planteamiento permite al orador, siguiendo las líneas del *rapport* presentado y el desenvolvimiento oral que del mismo viene haciendo, pasar al estudio de la segunda parte y con ella de los medios que tienen a su alcance los titulares en los hipotéticos derechos subjetivos que no han obtenido respuesta favorable a la petición que formularon ante el organismo decisor; sería ilógico el establecimiento de toda la Seguridad Social si quedase en manos de un organismo privado y vigilado o administrativo estatal el decidir sí o no a esas pretensiones, sin facilitar al peticionario el poder acudir a otro organismo, que apartado de los debates iniciales y con la objetividad suficiente fuese quien pusiese fin a la disputa.

Respondiendo a esta necesidad y con la mirada puesta en la celeridad con que han de dictarse las resoluciones que pongan fin a este tipo de contienda, la solución tiene una doble proyección: se inclina por la solución de estar atribuida esta función en primera instancia, a organismos administrativos las legislaciones de Brasil, Finlandia, Francia, Italia, Suecia, Rusia, Uruguay y Yugoslavia, en tanto que siguen dirección judicial, entre otras, las legislaciones de España, Países Bajos y Turquía, en las que son Tribunales judiciales exclusivamente o en su caso mixtos, los que tienen competencia en la materia.

Es realmente difícil decidirse por uno de los anteriores y extremos sistemas ideados para controlar la inicial actividad administrativa, cuando decide, afirmativa o negativamente, sobre los derechos aludidos, ya que, frente a la lentitud con que se afirma, marchan los Tribunales judiciales en cuantas materias les son sometidas a decisión, tan perjudicial frente a derechos como éstos que no admiten esperas, gozan de virtudes universalmente reconocidas, incluso por sus más agrios detractores; al contrario, pudiendo descubrirse que esa es la posición que mantiene el relator, otro sector doctrinal se inclina por la conveniencia de que dichos Tribunales revisores sean de composición netamente administrativa, menos acomodados a la ritualidad de los judiciales, pero más ágiles en sus resoluciones, lo que les permite una mayor eficacia, ya que, en frase del orador, los beneficiarios prefieren percibir sus prestaciones en el tiempo más breve posible, aunque en ocasiones resulten defectuosas, a recibirlas muy perfectas pero al cabo de mucho tiempo, cuando es posible que resultasen ineficaces.

Por lo que se refiere al procedimiento a seguir, es evidente la actual disparidad de criterios en lo atinente al derecho regulador, lo que contrasta fuertemente con la normativa de *lege ferenda* que inspira a la doctrina general tendente a la elaboración de un procedimiento simple, en lo que se refiere a sus trámites, expeditivo y sin tolerancia de pérdidas de tiempo, y lo que pudiendo ser de aspiración para todo sistema procesal se hace más acuciante en este concreto procedimiento, su gratuidad, a lo que en parte contribuiría la actuación del propio interesado, sin la necesidad de la intervención de abogado (de lo que nosotros no somos partidarios), a la vez que permitir, o posiblemente exigir la actuación conciliatoria previa, siendo su fracaso lo que daría ocasión a seguir el posterior procedimiento.

La fase final y última de la exposición se encamina al estudio de los recursos que deben permitirse contra las decisiones de los Tribunales judiciales o administrativos que hayan intervenido en la primera instancia, en lo que suele haber coincidencia en su atribución a Tribunales judiciales, no obstante lo cual, unas legislaciones permiten que esa actuación judicial lo sea a través del recurso de apelación, en tanto que otras sólo consienten el recurso de casación; solución especialísima aparece en el ordenamiento italiano, distinguiendo entre los recursos que se ejercitan contra los fallos en que se ha decidido el derecho subjetivo de un beneficiario, que será el de apelación seguido ante la Corte de dicho nombre, en tanto que conocerá de él el Consejo de Estado si han sido objeto de debate ante un Tribunal administrativo regional los intereses de la Administración.

En trance de conclusiones, además de agradecer las muy estimables colaboraciones contenidas en las comunicaciones interesantísimas que se han recibido como respuesta a la llamada que en su día hizo el profesor Jantz y que han permitido la elaboración de la comunicación general, dando cuenta de los sistemas y soluciones que a los problemas suscitados les ofrecen las legislaciones positivas, a la vez que han permitido lanzar ideas o tendencias de futuro, el profesor Magrez les insta de nuevo a dichos colaboradores y a todos quienes sientan inquietud por este candente problema, a que no decaigan en tan esencial colaboración, la que puede ayudar en forma extraordinaria a cubrir lo que en él resulta un lema: todo se debe hacer para llegar a la meta lo más rápidamente, aunque la realidad se encargue de demostrarnos que no hemos podido llegar a la meta.

Las reformas, según su punto de vista, deben inspirarse con el pensamiento puesto en la simplificación de los trámites, acortamiento de los procedimientos y solución de las cuestiones encomendadas a Organos administrativos, sin perjuicio de que con posterioridad puedan existir recursos ante Tribunales judiciales.

Le sigue en el uso de la palabra el profesor argentino Deveali, a quien le sirven de acicate cuantos esfuerzos ha hecho para la perfecta elaboración de esta materia, a fin de hacer acto de presencia en actos de esta naturaleza, primero con la colaboración escrita y ahora de palabra, aunque al disertar hoy lo haga apartándose de aquélla, pero en forma suficiente para dar idea exacta de que los organismos en la Seguridad Social surgieron en la Argentina bajo los auspicios de los Sindicatos, cada uno de los cuales crearon la respectiva Caja, siendo por ello por lo que en principio éstas fueron doce.

Es muy interesante la aspiración de todo el sistema tendente a conseguir para el trabajador incapaz, temporal o definitivo, unos ingresos análogos a los que conseguía con sus rentas de trabajo, incluso más, que los beneficios que logre en su situación de pasividad se correspondan con aquellos que tuvo en los momentos óptimos de su quehacer activo.

Por razón de su origen, la organización de la Seguridad Social de aquella nación hermana gozó, en principio, de una absoluta independencia del Estado y de una singularidad a la que expresamente hizo alusión hace pocos momentos el profesor Magrez: la doctrina y la práctica han distinguido con corrección la diferencia entre dos relaciones que frecuentemente suelen confundirse en algunos ordenamientos; de un lado, la relación jurídica queda planteada entre la respectiva Caja - operario, pudiendo éste dirigirse a aquélla sin necesidad de intermediario, para solicitar, y en su caso exigir, la satisfacción de las prestaciones a que tiene derecho; de otro lado y diferente de ésta, surge otra relación jurídica Caja-empresario, por virtud de la cual el empleador contribuye al sostenimiento de las prestaciones de la Seguridad Social a las que sea acreedor el titular activo de la primera de las citadas relaciones: el trabajador.

Con este planteamiento de principio es fácil comprender cómo el beneficiario, en base a la relación que tiene con su Caja, a ella acude, y si la Caja tiene conocimiento de que en el reclamante concurren los requisitos necesarios para disfrutar de la prestación, se le concederá, ello con independencia de que esté o no esté perfecta la relación Caja - empresario, ya que si esto último ocurriera, la Caja tiene facultades para exigirle al deudor moroso la satisfacción de las obligaciones insatisfechas. Así operando, y de la conjunción de ambas relaciones jurídicas, surge la gran fluidez del sistema, si bien es verdad, y de ello advierte el orador que pueden producirse en ocasiones abusos de derecho, al igual que se hacen posibles determinados fraudes, pero será ello un riesgo que hay que correr a cambio de las ágiles soluciones.

Como dijo en principio en los albores de la Seguridad Social argentina, resulta fruto de la actividad sindical, y a su amparo se crearon las doce Cajas, o si se quiere mejor, como puntualiza, doce y media (atribuyendo la cualidad

de media Caja a la que atendía al sector del comercio), que estaban organizadas y regidas por el esfuerzo conjunto de empresarios y trabajadores, si bien, y como es de suponer, su autonomía no era tan extrema que no estuviera sometida a ninguna vigilancia estatal. Se han superado aquellos momentos iniciales, las relaciones cuasi-privadas se tiñen de un marcado carácter público, y tanto el número de Cajas como su ordenación ha variado: tres son las Cajas que existen en la actualidad; la primera tiene encomendada la protección del personal trabajador dependiendo de la Empresa privada; a la segunda corresponde ese mismo cometido con referencia a los trabajadores que prestan sus servicios al Estado, y a la tercera se le ha asignado el cuidado de aquellos trabajadores que no dependiendo de nadie se encuentran en las mismas condiciones económicas que quien trabaja por cuenta ajena, los trabajadores autónomos; dichas tres Cajas acogen las contingencias de vejez, invalidez y muerte. Por el contrario, las demás contingencias merecedoras de amparo, procuran satisfacerlas los empresarios mediante la sustitución de su responsabilidad por entidades de seguro privado, siendo de ellas las más características las que aseguran el riesgo de accidentes de trabajo.

El otro aspecto de las variantes del sistema, y que ya quedó apuntado, es el de la injerencia estatal en su organización; pero si esos han sido los vientos que han corrido durante algún tiempo, no lo es menos que recientemente se tiende de nuevo a los nuevos cauces de influjo decisivo sindicalista, buscando la autonomía o al menos la limitación máxima de la participación estatal.

Por carecer de tiempo para la completa exposición del sistema en Argentina, pasa el profesor Deveali a analizar la actividad de las Cajas en lo que se refiere a la concesión de las prestaciones, pues son ellas las que han de decidir acerca de la estimación o desestimación parcial o total de las prestaciones que soliciten los beneficiarios. En el primer supuesto la cuestión queda conclusa, en tanto que si es desestimada la pretensión, el beneficiario puede recurrir de la decisión de la Caja ante un Tribunal especial de naturaleza administrativa denominado «Comisión Nacional de Seguridad Social», cuya decisión es a su vez recurrible, generalmente ante los Tribunales judiciales de apelación en materia de trabajo, y en supuestos singulares regulados por leyes federales, el recurso tiene acceso en la Corte Suprema de la nación, última a quien está encomendada la decisión de estos reducidos supuestos.

* * *

Sube a los estrados el profesor español Alonso Olea, cuyas primeras palabras son de cálida felicitación para el profesor Magrez por la brillante exposición que ha llevado a cabo de la comunicación general; mas como la presi-

dencia ha reducido a escasos minutos el tiempo que cada orador puede dedicar a la resumida exposición de su comunicación, nos advierte el orador de que va a prescindir del contenido de la comunicación que ha elaborado para el Congreso, con la participación de su dilecto discípulo y compañero (para nosotros amigo entrañable) profesor español Montoya Melgar, y ciertamente que con ello hemos de lamentar que la inexorable ley del tiempo nos ha impedido escuchar la magistral lección que de él hubiéramos recibido, si bien es verdad a cambio de recibir las sustanciosísimas ideas que desgató, en la reserva temporal que le fue asignada, sobre la conexión entre el poder de decisión y el aspecto contencioso de las resoluciones en materia de Seguridad Social, más concretamente de la posible revisión judicial de los actos decisivos administrativos en dicha materia.

El profesor Magrez ha afirmado, y ello es obvio, que los beneficiarios son titulares de derechos subjetivos en materia de Seguridad Social, derechos que generalmente serán satisfechos por el organismo que esté encargado de su gestión en el momento que le sean reclamados, pero existiendo un margen de posibilidades que pudieran ser desatendidos, necesariamente ha de establecerse el remedio judicial que ponía fin a esa contienda con su definitiva decisión.

Que estos conflictos sean los menos posibles es meta aspirada y hacia ella se han dado pasos de gigante si nos detenemos a contemplar lo que han sido y lo que son los sistemas en los diversos ordenamientos positivos, en especial si nos detenemos un poco a pensar en el tránsito que se ha producido desde la vieja organización ius-privatista y de marcado carácter individualista, a su actual concepción ius-publicista de matiz colectivista; pero aunque esto haya sucedido, no podemos engañarnos, no ha desaparecido el peligro, que nos apuntaba Beveridge, de la constante amenaza existente contra los derechos de los beneficiarios; si fueron considerablemente desatendidos en tiempos pasados, hoy también lo son aunque sea en número menor y porque participan organismos estatales o paraestatales, ya que unas veces por error y otras por diversas e inevitables causas, son negadas las pretensiones de los beneficiarios, y para estas soluciones, razonables o no, ha de organizarse el apuntado remedio de la intervención de los Tribunales, básicos en todo Estado de derecho y en la medida que les asignaba Carnelutti cuando nos decía que es preferible un país que carezca de leyes a otro que carezca de Tribunales que las impongan, por muy perfectas que éstas sean.

La facultad de decisión de dichos pedimentos, está asignada en el ordenamiento español a los propios organismos a quienes les está encomendada la gestión y que responden a la denominación legal de Entidades gestoras, ante las que el interesado acude con petición escrita que dará lugar a la formación

de un expediente en el que, sometida aquélla a más o menos severo contraste, en razón a las dificultades intrínsecas de la cuestión, será emitida la decisión administrativa pertinente; si las prestaciones que se solicitan son de invalidez permanente, el órgano destinatario de la petición y que ha de decidir es distinto a la propia Entidad, a la vez que unitario para todas éstas, de aquí que se le considere común de la Seguridad Social, habiéndose denominado Comisiones Técnicas Calificadoras Provinciales y una superior a todas ellas, con el nombre de Central, las que gozan de independencia en sus resoluciones, y con ellas ponen punto final en la esfera administrativa, salvo ulterior demanda ante la Magistratura, a la controversia entre las partes. Completando lo antedicho, si el beneficiario en vez de ser titular de uno de los derechos subjetivos de los que se ha venido hablando, sólo tiene facultad de pedir, cual ocurre con las denominadas prestaciones de asistencia social frente a la denegación no le queda recurso alguno contra la decisión de la Entidad gestora.

No quieren las normas pertinentes que sea definitiva a ultranza la primera decisión que se tome y por ello ha ideado una serie de recursos de los que pueden hacer uso quienes resulten parte en el expediente administrativo, recursos que serán decididos por el propio órgano que la adoptó, o de alzada para ante el superior, pero, agotadas estas etapas, y dentro de un plazo prefijado, la insatisfactoria resolución puede ser sometida al control judicial, cuya actividad se hallan revestidas de facultades las Magistraturas de Trabajo, valiéndose el disconforme de las acciones pertinentes, que utilizadas por demanda son capaces para seguir ante aquellas un procedimiento de naturaleza especial en relación con el ordinario, en la forma prevista en la ley Procesal laboral de 17 de agosto de 1973.

En estos procedimientos operan los principios especiales que a los ordinarios afectan, muy en concreto el de la celeridad que se asocia con el de la única instancia, para rechazar toda posibilidad al recurso de apelación, quedando sometidas solamente las resoluciones judiciales en el ordenamiento español, a los eventuales recursos extraordinarios de suplicación o de casación de los que conocen respectivamente el Tribunal Central de Trabajo a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, conforme a la estructuración sistemática de la justicia laboral en dos planos diferentes: en uno, las Magistraturas de Trabajo ubicadas generalmente en las capitales de provincia y regidas por un funcionario judicial de carrera, competentes, conforme al artículo 1.º de la ley antes citada, y el otro, los dos Tribunales colegiados de que antes se ha hecho mención a los que se accede por recursos idénticos en naturaleza y diversos, unas veces por solas razones cuantitativas, en tanto que en otras lo es por la naturaleza de la acción ejercitada.

Pero conviene que quede bien patente que estos posibles recursos no se oponen a la inmediata exigibilidad de los derechos subjetivos reconocidos al aceptar las Entidades gestoras la concesión de prestaciones; desde el momento que se dictan, y claro es, antes de que adquieran firmeza las resoluciones judiciales que pongan fin a la contienda, las resoluciones administrativas son exigibles sin perjuicio de que cuando llegue la decisión del recurso jurisdiccional se consoliden las prestaciones, se aumenten, se disminuyan o se desvirtúen, solucionándose con correcciones numéricas las distintas soluciones, y haciendo responsable, en su caso, al Fondo de Garantía.

Con este juego de garantías y contragarantías se trata de buscar el necesario equilibrio que ha de existir entre las resoluciones administrativas, a las que queda sometida en la legislación española, la que puede considerarse primera instancia extrajudicial de la materia de Seguridad Social, independientemente de quien resulte ser el beneficiario de la prestación (propio trabajador por cuenta ajena y sus familiares, y trabajadores autónomos y los suyos), controladas eventualmente por la organización judicial, ante quien puede operarse y dentro de los plazos dichos, en toda la extensión que fuese precisa, para que no se sientan maltratadas las más puras esencias de esta tan cara materia que tanto nos preocupa: la de la Seguridad Social.

* * *

El representante de Irak hace resaltar en su intervención las tres características de su Derecho patrio: a) La prioridad del principio de que los vínculos familiares obligan a prestarse recíproca ayuda entre sus miembros, cuando surge la necesidad. b) Que a falta de esta posible forma de satisfacción, pasa a ocupar segundo plano en la atención de las mismas el Estado, de configuración islámico-religiosa, quien por esencia ha de atender a sus súbditos. c) Que resultando contencioso el conflicto, se acude a su exigencia en un procedimiento tan extremadamente dinámico que podría, en algunos casos, durar media hora.

* * *

Hace uso de la palabra el profesor ruso Piatakof, para resaltar las características de las normas rusas de la Seguridad Social, las que en principio alcanzan a todos los trabajadores y empleados al igual que a sus familiares, es decir, a todos los ciudadanos, sin que para el logro de los beneficios que comportan hayan de contribuir en nada los intereses; incluso más, tendrán dere-

cho a los mismos, aunque el empresario que debe contribuir a su sostenimiento no lo hubiera hecho.

El contenido de la misma alcanza a facilitar gratuitamente la asistencia médico-farmacéutica a quien estén necesitando de ella, y más tarde indemnizaciones por invalidez, supervivencia, facilitación de puestos de trabajo acomodados a las facultades personales, pensiones de vejez, maternidad y paro, discerniéndose dichas prestaciones por Comisiones especializadas.

* * *

La representación belga pone de relieve la necesidad que tiene el trabajador de ser constantemente asesorado, pues su desconocimiento de los derechos que puedan corresponderle haría fracasar la más cuidada legislación social. Para que ésta llegue al máximo de su rendimiento, sería muy conveniente que al igual que se hace en el campo del Derecho fiscal, los organismos de la Seguridad Social busquen a los deudores por este concepto, a fin de hacerles estar al corriente en el pago de estas aportaciones, y de esa manera, llegado el momento de que el trabajador reclamase sus derechos, no pudiese verse desatendido por no haberse satisfecho por su empresario las cuotas correspondientes.

* * *

El profesor francés Yves Sant-Jours, que ha enviado al Congreso una valiosa comunicación, hace trascender de la misma los esfuerzos que está realizando la Seguridad Social francesa, la que partiendo de un sistema ius-privatista ha pasado casi insensiblemente a otro de índole público acomodado a la Convención 102 de la Organización Internacional del Trabajo, para tratar de satisfacer, con prestaciones en natura o en especie, todas las contingencias nocivas para el trabajador, con las excepciones del paro y supervivencia, las que son atendidas por sistemas especiales de cobertura.

Fija su atención en dos personajes que tienen extraordinaria participación en la satisfacción de los derechos de la Seguridad Social, los médicos y los jueces: tanto unos como otros tienen que estar especialmente mentalizados e ideológicamente orientados para estos fines. Muchas de las prestaciones solicitadas por los beneficiarios, tienen que tener su apoyo decisivo en un informe médico, que resulta de esta manera básico para las decisiones que adopten los organismos encargados de otorgarlas; con su participación se evitan fraudes o abusos que intenten cometerse, haciendo creer en enfermedades o si-

tuaciones de invalidez inexistentes o su prolongación desmesurada, poniendo así certeza en las secuelas de la enfermedad o del accidente y su trascendencia laboral; como manifestación de lo antedicho, ha de pensarse en la institución de expertos médicos, tanto para confiarles el cuidado del trabajador accidentado o enfermo, como para ilustrar después al Tribunal.

Es esencial el reclutamiento de esta clase de médicos que actúan como básicos*colaboradores de los jueces de la Seguridad Social, concibiéndose así la medicina como elemento indispensable de la justicia social, tanto en los Tribunales inferiores, como en los que hayan de decidir en definitiva.

* * *

La posición del representante de Polonia se centra en la exposición que hace de tres puntos esenciales:

a) Siendo el accidente y la enfermedad profesional consecuencia de la actividad que lleva a cabo el trabajador de la Empresa, ésta debe colaborar necesariamente y con su contribución económica, en el sostenimiento de la Seguridad Social; además, ésta debe facilitar cuantos informes y documentos se le pidan, tanto al trabajador como a las instituciones.

b) Son básicas las prestaciones *in natura*, especialmente si se trata de trabajadores que han sufrido invalidez, pero quedan con aptitud suficiente para la realización de determinados trabajos, a quienes deben facilitársele, a la vez que un complemento dinerario, y así, logrará restablecer al trabajador su retribución normal. Para dar solución a los conflictos que surjan en esta materia, puede pensarse que es suficiente un órgano contencioso-administrativo que dirima las controversias derivadas de incapacidad temporal, en tanto que será necesario un órgano contencioso-técnico para los supuestos de invalidez permanente; difícil llegar a esta solución que sería sencilla aparentemente, pero, parece más acertado iniciar el camino con la intervención de Comisiones Técnicas que emitan decisiones no definitivas, ya que, si son contradichas, deben ser los Tribunales compuestos de técnicos y prácticos, quienes decidan la aptitud o no del trabajador para volver al trabajo, y en el primer caso, clase de trabajo que puede realizar en relación con su edad y aptitudes y tipo de contrato que ha de concertar.

c) Tratando de aplicar a su país lo anterior, se pregunta si la

jurisdicción laboral debe estar encomendada a Tribunales especiales o debe estar integrada en los Tribunales ordinarios, inclinándose por esta última solución, tanto cuando hayan de conocer de reclamaciones que formulen los trabajadores dependientes como los independientes.

Como última cuestión de índole doctrinal, cree conveniente que una misma rama del Derecho acoja la normativa laboral y la de la Seguridad Social.

* * *

Toma la palabra el profesor Giuseppe Alibrandi para hacernos conocer los esfuerzos que está haciendo la legislación italiana a fin de acelerar la marcha que ha de seguirse hasta conseguir las máximas cotas posibles en este campo, no obstante lo cual, el orador se siente insatisfecho, pues desea más para su organización de la Seguridad Social.

Sus frases censuran la lentitud con que se han desenvuelto los procedimientos judiciales utilizados, lentitud por otra parte, que afecta a todo el sistema italiano de la Administración de Justicia. Frente a esa pereza procedimental está la evidencia de que a los beneficiarios de la Seguridad Social se les debe facilitar el disfrute de las prestaciones en los plazos más breves posibles; es esta la condición básica de la eficacia de cualquier sistema.

El perfeccionamiento del sistema es reclamado desde todos los campos, tanto desde el de los Sindicatos, como desde el Gobierno y el Parlamento, unas veces por medio de críticas y otras con proyectos tendentes a la modificación, especialmente tratando de hallar la forma acertada de reducir los plazos para la consecución de las prestaciones a medio de las resoluciones procedimentales.

Respuesta a todas esas llamadas ha sido la normativa concedida por el Parlamento en agosto de 1973, reguladora de los conflictos surgidos en materia de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, abreviando tanto la fase administrativa, como la judicial; facilitando soluciones conciliatorias; atribuyendo competencia a los jueces de Paz, con preferencia al Tribunal; simplificando los procedimientos y haciéndola asequible a todas las personas por la gratuidad.

* * *

Le cabe la oportunidad de exponer su comunicación al profesor checoslovaco Jaroslav Filo, la que fue preparada en unión del también profesor Mis-kivuc, y a él le sigue el profesor Abascal, de la India, quienes ponen fin a las interesantísimas intervenciones que han llevado personas de tanto prestigio como los antes dichos, las que reciben el elogio del profesor Magrez, quien de nuevo vuelve a tomar la palabra para cerrar el acto.

Reitera su pensamiento inicial acerca de la importancia del tema que se adoptó para someterlo al estudio de tantas personas como han contribuido con sus aportaciones, y de la misma manera lo demuestra el que han participado más de diez oradores en el día de hoy, dando con ello muestra evidente de las ansias de trabajo que les ha estimulado a no reparar en esfuerzos, que él agradece y recoge, como relator general, para declarar algo que es trascendente: Que hay principios muy interesantes en los que toda esta gran familia de juristas estamos de acuerdo. Es ideal de todos el poner de relieve el derecho que tienen los beneficiarios de la Seguridad Social a las correspondientes prestaciones; es necesario que esos derechos sean recogidos en cada legislación que se considere consciente; no debe ser el trabajador quien haya de preocuparse si su empresario se encuentra al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social, debiendo ser funcionarios de la organización, al estilo de los inspectores fiscales, quienes cuiden de dicho cumplimiento; la satisfacción de las prestaciones debe decidirse, como propuso el representante francés, por órganos administrativos y es de esencia el que tanto los médicos, como los jueces que participan en esta trascendente materia, deben mentalizarse en la medida suficiente para que su actividad resulte adecuada; la agilidad de que debe estar dotado el sistema, debe manifestarse en la facilidad de sus soluciones, que no debe dar ocasión a ser un semillero de discordias, y si la discordia surge ocasionalmente, debe ser decidida por órganos administrativos con acceso a la vía judicial a través de los oportunos recursos, en la que con las mismas características de celeridad, gratuidad e integrados por órganos altamente especializados, sean capaces de poner buen fin a materia necesitada de trato altamente delicado.

Sus últimas palabras, colofón de lo antedicho y como reflejo de un estado de ánimo fuertemente sensibilizado, son:

- 1.º Felicitar a quien eligió el tema por su acierto.
- 2.º Los órganos contencioso-administrativos deben gozar de preferencia a cualquier otro en la decisión de estos especiales conflictos.
- 3.º La Seguridad Social debe inspirarse en algunas normas de Derecho privado, de donde proviene, y de las de Derecho público, hacia donde camina: lo bueno de uno y otro reunido sería el ideal.

Terminadas las sesiones del Congreso, se reunió la asamblea de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, el día 20 por la mañana. Habiendo presentado, por razones de salud, su dimisión el presidente y secretario de la Sociedad, señores Folke Schmidt y Alexandre Berenstein; se les nombró presidentes de honor y se eligió para sustituirles, por unanimidad y a propuesta del Comité ejecutivo, al señor Verdier, de Francia, y al señor Schegle, de la Oficina Internacional de Trabajo. Asimismo se eligió el Comité ejecutivo de la Sociedad, siendo reelegido por aclamación como miembro de dicho Comité en representación de España, al señor Alonso Olea, presidente de la Asociación Española de Derecho del Trabajo. Asimismo fue reelegido por unanimidad, el tesorero de la Sociedad, señor Edwin Teple, de los Estados Unidos.

Se adoptó, en principio, el acuerdo de que el IX Congreso de la Sociedad se celebre en Alemania Federal en el mes de septiembre de 1978.

En las sesiones del Comité ejecutivo preparatorias de la reunión de la asamblea de la Sociedad Internacional, se manifestó reiteradamente y con énfasis, la importancia de la Asociación española de Derecho del Trabajo para la Sociedad Internacional y de la gran cooperación de la misma, destacándose especialmente la labor del secretario de la Asociación, señor Cano de Santayana.

Se planteó el problema de modificación de los estatutos de la Sociedad Internacional, nombrándose, tras un debate preliminar del Comité ejecutivo, una Comisión de redacción al respecto.

JULIÁN GONZÁLEZ ENCABO
 JOSÉ MARÍA ALVAREZ DE MIRANDA Y TORRES

ADDENDA

Las comunicaciones presentadas al Congreso de las que se tiene noticia, son las siguientes:

Tema I: Los derechos y las funciones de los Sindicatos y de los representantes sindicales en la Empresa.

Informe general de L. Mengoni (Italia). Comunicaciones de J. P. Mercier (Francia), K. Oguzman (Turquía), H. A. Sarthous Trombotti (Uruguay), B. Spicar (Yugoslavia), A. Weltner (Hungría), F. M. Woelflin (Argentina), B. Adell (Canadá), Ch. Asplund (Suecia), K. Chi-Sun (Corea), W. J. P. M. Fase y A. P. M. Houtman (Holanda), H. Floretta y R. Strasser (Austria), Gamillscheg (Alemania Federal) y B. A. Hepple, P. O'Higgins y N. Wayne (Gran Bretaña).

Tema II: *Los cambios en la estructura y en el control de la Empresa (como consecuencia de fusión, concentración, etc.) y sus efectos sobre los trabajadores.*

Informe general de L. Nagy (Hungría). Comunicaciones de A. Cessari (Italia), T. Kalio (Finlandia), W. Däubler (Alemania Federal), P. L. Davies (Gran Bretaña), G. Klein y O. Martinek (Austria), E. Meijer (Holanda), J. Savatier (Francia), T. Yamaguchi (Japón), A. Plá Rodríguez (Uruguay) y J. de la Lama Rivera (España).

Tema III: *El poder de decisión y el contencioso en materia de prestaciones de Seguridad Social.*

Informe general de M. Magrez (Bélgica). Comunicaciones de A. Gysin (Suiza), M. Levin (Israel), G. Alibrandi (Italia), M. Alonso Olea y A. Montoya Melgar (España), Y. Saint-Hours (Francia), W. Schrammel (Austria), B. Spicar (Yugoslavia), T. Mitsou (Grecia), A. Piatakov (Rusia), S. Pietiläinen (Finlandia), M. Abella de Artecona (Uruguay), A. Petri (Suecia), M. L. Deveali (Argentina), I. Ferrari (Brasil), J. Filo y J. Miskivuc (Checoslovaquia) y S. Akyol (Turquía).