

Recensiones

ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL: *Orígenes de la AISS. Documentos históricos 1927-1947*. Ginebra, AISS, 1977; 52 págs.

Entre los actos conmemorativos de la AISS, esta institución se preocupa por volver su mirada hacia los orígenes, recordando, en la publicación que comentamos, que en el año 1927, poco después de que la X Conferencia Internacional del Trabajo adoptara los dos proyectos de convenios sobre el seguro de enfermedad, se funda la Conferencia Internacional de Uniones de Sociedades Mutuas y de Cajas de Seguro de Enfermedad, en el curso de la Asamblea constituyente celebrada en Bruselas.

Se reúne en Ginebra, del 25 de mayo al 15 de junio de 1927, el Comité de Iniciativa de la CIT, con la misión de estudiar el establecimiento de relaciones permanentes y regulares entre las Uniones de Socorros Mutuos y Cajas de Enfermedad de los diversos países. Los miembros de dicho Comité eran súbditos de estos nueve Estados: Alemania, Austria, Bélgica, Checoslovaquia, Francia, Reino Unido, Luxemburgo, Polonia y Yugoslavia.

Volvamos a los inicios de la referida Asamblea constituyente de Bruselas, celebrada los días 4 y 5 de octubre de 1927, que elige a los miembros titulares y suplentes del Comité Internacional, cuyas personalidades pertenecen a las siguientes naciones: Alemania, Bélgica, Checoslovaquia, Francia, Reino Unido, Gran Ducado de Luxemburgo, Polonia y Suiza. Obsérvese que en el Comité Internacional figura Suiza en vez de Yugoslavia, que tenía representación en el Comité de Iniciativa. Los ocho países restantes no varían, sus representantes tienen la misma nacionalidad.

La II Asamblea General de la Conferencia Internacional de Uniones Nacionales de Sociedades de Mutuas y de Cajas de Seguro de Enfermedad, que se celebra en Viena del 10 al 12 de noviembre de 1928, cuenta con la asistencia de delegados de asociaciones de los países siguientes: Alemania, Austria, Bélgica, Checoslovaquia, Chile, Francia, Reino Unido, Letonia,

Luxemburgo, Noruega, Palestina, Polonia, Reino de los Serbios, Croatas y Eslovenos y Suiza.

La reseña histórica continúa con la referencia a la VII Asamblea General de la Conferencia Internacional de la Mutualidad y de los Seguros Sociales (CIMAS), que tuvo lugar en Praga, en septiembre de 1936, destacando una enmienda que se introduce en el Estatuto de la Conferencia, cuyo fin era ampliar el campo de acción del organismo, agregándole los sectores del seguro de invalidez, vejez y sobrevivientes. En consecuencia, se modifica la denominación de la Conferencia, que en lo sucesivo se denominará Conferencia Internacional de la Mutualidad y de los Seguros Sociales.

Una vez concluida la segunda guerra mundial, la entidad CIMAS deviene de la institución Asociación Internacional de la Seguridad Social, como consecuencia de la propuesta formulada en la VIII Asamblea General de la Conferencia de la Mutualidad y de los Seguros Sociales, que adopta los Estatutos de la AISS, el Reglamento interno de la Asamblea General y el Reglamento interno del Comité Ejecutivo de la Asociación Internacional.

En el folleto se advierte que, iniciada su actividad en marco estrictamente europeo, en la Asamblea General de 1947, celebrada en Ginebra, este aspecto regional se supera geográficamente, pues cinco de los países son iberoamericanos. Efectivamente, la composición de dicha Asamblea se configura a base de entidades que corresponden a las siguientes naciones:

Austria, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Checoslovaquia, Dinamarca, Ecuador, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Gran Ducado de Luxemburgo, México, Noruega, Holanda, Palestina, Perú, Polonia, Suiza, Venezuela y Yugoslavia.

Germán Prieto Escudero

ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL: *Estudios de la Seguridad Social*, núm. 19/1976. Ginebra, AISS, 1977; 110 págs.

En la serie de publicaciones de esta Asociación, concerniente a estudios, éste que comenta la presente reseña hace ya elevado número y contiene los cuatro trabajos que pasamos a comentar.

En «Necesidad de una revisión de los regímenes de pensiones», Luis A. Mijares Ulloa estima que no puede dejar de estudiarse fórmula de adecuación entre el importe de la pensión y el aumento de precios y salarios. En muchas legislaciones se dispone que si el nivel de los salarios de los

asegurados experimenta alza sensible, por variación del costo de vida, se procederá a la revisión del límite del salario objeto de cotización, así como de las cuantías de las prestaciones, inclusive las pensiones ya otorgadas. En algunos países donde la inestabilidad del valor adquisitivo de la moneda es muy grande, no se ha establecido sistema para realizar revisiones periódicas. A veces, a falta de revisión de las pensiones, ha creado situación en la que el monto de la pensión no está de acuerdo con la orientación de la ley, pues en ésta puede notarse que contiene régimen que presupone pensiones altas, lo que trae como consecuencia la incompatibilidad de ejecutar alguna labor remunerada importante con la percepción de la pensión.

Patricio Novoa Fuenzalida, en «La Seguridad Social en el grupo andino y su evolución», enuncia estas características: La naturaleza jurídica, desde el punto de vista del Derecho administrativo, de los entes gestores generales y centrales de los países del grupo, es la de organismos descentralizados del Estado. Son entidades de Derecho público integradas en la administración descentralizada del Estado. Instituciones con personalidad jurídica y patrimonio propios. Entidades dotadas de cierta autonomía en su gestión.

Novoa advierte que es rigurosamente cierto que si el Estado unilateralmente amplía la esfera de sus atribuciones, con perjuicio de la comunidad organizada, o sin preocuparse de que ésta se organice para que colabore en la administración de la Seguridad Social, se produce excesiva estatización del sistema. Esto conspira para el advenimiento de auténtica democracia social, trayendo como consecuencia menor participación de los hombres y de la comunidad organizada en el poder. A tenor del principio de subsidiariedad, se aboga por la lucha para otorgar mayores responsabilidades a los entes intermedios, sindicales o de cualquier otro representativo de la organización de la comunidad, con vistas a que se integre y colabore, en forma total o parcial, para el mejor reparto del poder y mayor democracia social.

En «Esquema de un plan para organizar un régimen de asignaciones familiares en países con una organización incipiente en Seguridad Social», Luis Tardío Vallejo entiende que en la ejecución de la estructura administrativa deberán tenerse en cuenta los siguientes extremos: El dictado de las normas legales que posibiliten la concreción del plan, no como una aspiración de tipo moral, sino como una obligación compulsiva. La organización de la estructura administrativa, que ha de permitir la ejecución y control del proyecto, así como la determinación de las deficiencias que se detecten en la práctica y las mejoras convenientes. Buena selección y entrenamiento del personal. Campañas de difusión del sistema, eliminando de raíz el concepto de que las aportaciones para el pago de las asignaciones, cualquiera

que sea el tipo de financiación adoptado, no representan un impuesto o gravamen, sino manifestación efectiva de solidaridad social. Todo proyecto, por bueno que parezca en su aspecto técnico, resulta deficiente si su aplicación no es posible, por haber considerado inadecuadamente el medio en que va a aplicarse y las posibilidades económicas que entraña.

J. I. Clark, en «Régimen de pensiones para las personas ancianas en Canadá», aboga por la resolución de las siguientes cuestiones: Cotizaciones deducidas de las ganancias, instituyendo ingreso en dinero para el ama de casa, exigiéndole al marido que le fije un sueldo por el trabajo en el hogar, que serviría de base para el pago de cotizaciones. División de haberes a título de pensión, que tomaría la mitad de las cotizaciones en base de la remuneración del marido, acreditándosele en cuenta para la pensión de la esposa. División de haberes a título de pensión en el caso de ruptura del matrimonio, totalizando los haberes de pensión adquiridos por la célula familiar y dividiéndolos por dos, para cada uno de los años en los que el contrato de matrimonio estuvo en vigor.

Estima opciones voluntarias: Que el ama de casa pueda cotizar en el régimen de pensiones del Canadá, facultativamente, como trabajador independiente, bien autorizando a la familia a asignar una parte de los haberes a la mujer a título de pensión adquirida por el marido, o podría autorizarse a la familia a asignar un valor, expresado en dólares, a los quehaceres domésticos, monto que se situaría por encima del salario ganado por el marido. Crear régimen de seguro voluntario y distinto, administrado por el Gobierno y que, por sus características, sea diferente al régimen de pensiones canadiense.

En suma: interesante librito que, una vez más, acertadamente orienta la formulación de esta clase de divulgaciones doctrinales.

Claudina Prieto Yerro

BOTTOMORE, Tom B.: *La sociología marxista*. Alianza Editorial, Madrid, 1976; 128 págs.

La literatura científica sobre marxismo es abundante, proliferando de forma especial en los últimos tiempos. El sociólogo británico Tom. B. Bottomore, experto en esta materia, tiene a su cargo, incluso en enciclopedias de sociología, la parte crítica del marxismo. Pues bien, según declara en el volumen que comenta la presente recensión, desea elucidar los fundamentos

teóricos que han servido de base a los intentos de establecer el marxismo como sistema sociológico, para proceder después a evaluación de las críticas, dirigidas contra esas empresas, por pensadores que consideren al marxismo como concepción filosófica del mundo, en su condición de filosofía crítica de la historia.

Con tal descripción analítica del problema, éste torna a convertirse en el punto central de aquellas discusiones metodológicas entre los sociólogos. Y el autor opina que permitirá dibujar, con mayor nitidez, los aspectos fundamentales de las opiniones contrapuestas, analizando el «método marxista» que ha servido o puede servir para que las sociedades actuales avancen.

Bottomore, con precisas argumentaciones, explica los motivos del fracaso de los intentos de desarrollo de sociología marxista global: cultural, educativa, de las ideas. Entiéndese que hay bastantes pruebas de grandes obstáculos para la ciencia social marxista, causa del fracaso de la sociología de este carácter en la Alemania nazi. Constituye, asimismo, fuerte obstáculo la ortodoxia marxista, esa «doctrina oficial» que impide cualquier tipo de pensamiento o investigación rigurosos. Igualmente ha influido el error de apartar a los pensadores marxistas de la idea del marxismo como ciencia social, de impulsarlos hacia reafirmaciones hegelianas.

Se recuerda, de la crítica de Korsch, la defensa básica entre sociología y teoría social marxista: la primera examina el sistema de relaciones sociales como terreno que puede ser investigado autónomamente, mientras que para el marxismo no puede entenderse sin análisis previo de la economía, en cuyo sentido la ciencia materialista de la sociedad de Marx no es sociología, sino economía política.

Bottomore estima que Korsch dibujó la teoría marxista de la sociedad de modo muy abstracto, ocupándose muy poco de problemas empíricos, tales como la evolución del capitalismo en el siglo XX o los que pudieran derivarse de los cambios de estructura económica o en el sistema de clases, para concluir en que la exposición de Korsch sigue la doctrina decimonónica, que se definía, sobre todo, por el contraste con la economía política del economista inglés Adam Smith o del sociólogo de la misma nacionalidad David Ricardo.

En la publicación que comentamos se presta gran atención al tema de la conexión entre teoría y práctica. Conjunto de cualidades y defectos. Una de estas grandes debilidades sería la facilidad del pensamiento marxista para limitarse a una sola especie de práctica, sobre todo cuando dicha práctica encarna actividades de partido organizado, convirtiendo a la teoría en acrí-

tica y siendo utilizada como *corpus* de verdades establecidas para ser defendidas a toda costa.

El autor hace gran hincapié en que la sociología marxista no está preparada para entender, y menos explicar, la vida social. Efectivamente, no puede reconocer las limitaciones de toda teoría sociológica frente a la extraordinaria complejidad de la interacción social, de la potencialidad humana de innovación creadora. Y estos son hechos fundamentales en el mundo especulativo en que nos movemos hoy. Tal arrogancia, proclive al dogmatismo, se interrelaciona estrechamente con el compromiso de ideal socialista de forma futura de la sociedad. Y en este extremo el marxismo no hace más que compartir una de las características de la sociología en cuanto ciencia moral que, como Emile Durkheim pregona, debe convertirse, en forma lógica, en reflexión filosófica.

Sin embargo, para el autor del libro que se comenta importa mucho mantener cierto distanciamiento entre sociología y filosofía. Se debe concebir a la sociología claramente como campo donde las teorías rivales luchan por imponer su explicación de los hechos sociales.

Interesante obra, que se concluye con bien seleccionada bibliografía, dividida en dos partes: de estudios generales y de estudios en torno a problemas específicos de la sociología.

Germán Prieto Escudero

CABALLERO, Oscar: *España: un medicamento a su alcance*. Ed. Martínez Roca, Barcelona, 1976; 244 págs.

Se advierte que en la publicación que comenta la presente reseña no se contiene la absurda proposición de una vuelta atrás, pero tampoco una invitación bienpensante a que los productores de farmacopea limiten sus ventas por el bienestar de la humanidad, sino que hay que ponerles límites.

Importante tema que trata el volumen es el de la mala distribución de los médicos en el ámbito geográfico español. Hoy se dan grandes concentraciones de profesionales en Madrid, donde hay 8.826 médicos colegiados, de los que sólo trabajan en la provincia 361. En Madrid están colegiados el 17,9 por 100 del total de España, y el 22,3 por 100 de los estomatólogos y odontólogos. También existe cierta plétora en Barcelona y León, aunque la ciudad más privilegiada es Gerona y la menos Las Palmas, junto con las regiones de Andalucía, Asturias, Extremadura, Galicia y Murcia.

El autor del libro estima que, en España, al médico se le están acabando los pacientes de consulta privada. Sus baterías apuntan al hospital hasta en el orden comercial, en las preferencias de los agentes de la propaganda médica. El facultativo hace huelgas; éstas, paradójicamente, irritan a la propia Administración que les proletariza.

La historia de la medicina española tendrá que dividirse, advierte María-Dolores Ruiz Sardinero, en antes y después del 1.º de septiembre de 1944, día en que comenzó el funcionamiento del SOE.

Estadísticas relevantes: en 1972, la Seguridad Social era patrono de 15.081 médicos de zona y urgencia y de 12.885 especialistas; también de 86 catedráticos, 4.148 especialistas adjuntos y ayudantes, 2.360 interinos y residentes en las Residencias Sanitarias.

Caballero insiste sobre las novedades farmacéuticas para subrayar que todo pasa y todo queda, y transcribe la enumeración de CIFSA de los grupos de fármacos de más probable administración: antiinfecciosos de naturaleza esteroide, anticoagulantes, terapia tiroidea, psicofármacos, alcaloides y afines, analgésicos no narcóticos.

Se formula la consideración de que el Seguro de Enfermedad, por su propia dinámica, determina consumos innecesarios de medicamentos. La justicia social exige tantas ampliaciones que implican aquel condicionante. Todo hasta ciertos límites, pues la economía constituye la columna vertebral que sostiene al seguro.

En materia de gasto global, se facilitan estas cifras: en 1973, la renta nacional de España fue 2,92 billones de pesetas; el total de gasto en medicamentos, precio de venta al público, 76,7 millones, lo que representa el 2,7 por 100 del ingreso y el 1,7 más de la cifra que tanto impresionó a los expertos de la OMS.

Investigación y publicidad, en Estados Unidos, invierten 680 y 1.575 millones de dólares, respectivamente, en relación de 4 a 10. En Francia, 390 millones de francos y 1.400, en proporción de 3 a 10. En España, peor aún, pues en investigación virtualmente no se dedica cantidad alguna, mientras que en publicidad se gastan entre 5.000 y 10.000 millones de pesetas. En Estados Unidos, Francia y España hay 350.000, 65.000 y 40.000 médicos. Hay que comprar, agrega el autor, voluntades.

En el volumen se llama la atención sobre los «enfermos maleados»: las investigaciones de Dunlop y Melmon han demostrado que por culpa de los medicamentos las personas hospitalizadas alcanzan al 5 y al 7 por 100, respectivamente, en el Reino Unido y Estados Unidos.

Caballero hace hincapié en la enorme responsabilidad de las muertes por

las anestésicas. En Norteamérica, los fallecimientos quirúrgicos suponen el 1 por 1.000, mientras que los anestésicos alcanzan nada menos que el 3 por 1.000.

El tema demográfico se enfoca combatiendo la «ley de la población», de Thomas-Robert Malthus: desde la CEE hasta los Estados Unidos, y desde China hasta la URSS, todo lo que actualmente se conoce como potencia implica población numerosa. Argentina, con baja natalidad, no está mejor que Brasil, de progresiva demografía.

Existe toda una sustitución artificial del alimento, que obedece tan sólo a la necesidad de lucro de sectores determinados, en muchos casos vinculados al químico.

Termina el autor transcribiendo aleccionadoras palabras del doctor A. Dale Console: «El negocio, para el laboratorio, consiste en justificar la venta porque el médico pide y, para el médico, el pedir lo que le han enseñado a solicitar los folletos publicitarios redactados para él, bajo la supervisión de otro médico, condiciona muchas cosas. Si puede asimilar todo esto y más, y sin embargo conservar su sensibilidad, el médico a sueldo de un laboratorio aprenderá —concluye el autor— el verdadero sentido de las palabras soledad y alienación.»

Claudina Prieto Yerro

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE CAJAS DE AHORROS: *Comentario sociológico. Estructura social de España*, núms. 19-20, julio-diciembre 1977. CECA, Barcelona, 1977; 760 págs.

El déficit demográfico, señala la publicación que vamos a comentar, constituye grave problema para el mundo desarrollado. El envejecimiento de Europa es alarmante.

Fenómeno negativo que, respecto a España, cabe señalar algunos significativos síntomas: En 1977 habrá en nuestro país 400.000 familias numerosas menos. El retroceso demográfico en la provincia de Zamora se patentiza con estos datos: Núcleos de población con menos de 100 habitantes son los de Santa Ana, Cerezal de Sanabria, Villaflor, La Tabla, Cubelo y Flechas. A este ritmo, en el año 2000 la provincia de Zamora será un desierto de 10.559 km², donde se asentarán poblaciones como Benavente, Toro, Puebla de Sanabria, Fuentesauco, Alcañices, Fermoselle, Corrales, Zamora, etc.; el resto, despoblado.

En el *Comentario* recensionado se alude a que resultan francamente escuálidas y son netamente inferiores a otro tipo de pensiones las de viudedad. Las cuantías varían por su procedencia. El 99 por 100 de las viudas acogidas al régimen especial agrario no perciben más de 3.000 pesetas. En cambio, las viudas de funcionarios del Estado disfrutaban de una media mensual de 9.666 pesetas de pensión.

La Asociación de Padres de Familia de Madrid, en encuesta en relación con la educación que prefieren para sus hijos, llegan a los siguientes porcentajes: el 90,5 por 100 están de acuerdo en que los niños reciban, en la escuela, educación cristiana; el 4,3 por 100 no les importa que los hijos reciban, en la escuela, educación cristiana.

En 1976 las ventas realizadas en equipamiento agrícola, en España, arrojan las siguientes cifras: 30.134 tractores, 18.889 unidades de motocultores, 2.289 unidades de cosechadoras automotrices.

«Ranking», en función de sus saldos, de las diez primeras Cajas Confederadas de Ahorros: Caja de Pensiones para la Vejez y de Ahorros de Cataluña y Baleares, Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid, Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Zaragoza, Caja de Ahorros y Monte de piedad de Barcelona, Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Valencia, Caja Provincial de Barcelona, Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, Caja Provincial de Guipúzcoa, Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Bilbao y Caja de Ahorros Vizcaína.

Se entiende que la futura Constitución hispana consagrará los siguientes principios: pluralismo político; soberanía popular; Monarquía parlamentaria; derecho de autonomía de las regiones; no confesionalidad del Estado, garantizando la libertad religiosa; institucionalización del derecho de propiedad; economía de mercado; remitirá al Derecho civil la regulación del divorcio.

El desempleo de los jóvenes representa, por término medio, el 42 por 100 del total de parados registrados en los países de la OCDE.

Definiciones formuladas por la OMS: Rehabilitación médica: El uso combinado y coordinado de medidas médicas, sociales, educativas y profesionales para el adiestramiento o readiestramiento de los individuos al nivel más alto posible de capacidad funcional. Rehabilitación social: La parte del proceso que tiene como objetivo la integración o reintegración de un minusválido en la sociedad, mediante ayudas para que se adapte a las exigencias de la familia, de la comunidad y del trabajo, al tiempo que suponga la reducción de toda carga económica y social que pueda impedir el proceso total de rehabilitación. Minusvalía: Reducción de la capacidad funcional

para llevar vida cotidiana normal. Es el resultado de la deficiencia mental y/o física y, además, de la adaptación del individuo a la misma.

La vida media de la población española de 1900 a 1980 se fija en la siguiente escala: 1900, 34,7; 1910, 41,7; 1920, 41,1; 1930, 50,0; 1940, 50,1; 1950, 62,1; 1960, 69,7; 1970, 72,3; 1980, 76,0.

Cuantificación numérica de beneficiarios de la Seguridad Social española: Pensionistas, 3.612.179; invalidez, 377.000; viudedad, 642.000; orfandad, 99.500; a la familia, 9.500.

De las relaciones Iglesia-Estado se advierte que se pretende pura y simplemente la supresión de la vigente confesionalidad católica. Al Vaticano le gustaría que nuestro país no utilizara el binomio de expresión «Estado laico» en su Constitución, sino que dejara sin calificativo el respectivo artículo, concediendo a la Iglesia personalidad jurídica civil que legalizara su presencia formal, dando a la Conferencia Episcopal cuerpo jurídico que la ponga a resguardo de toda supuesta ilegalidad.

En suma: buen libro, de gran utilidad para sociólogos y demás especialistas que se ocupan de estos temas tan sugestivos.

Claudina Prieto Yerro

GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel: *Unidad de negociación del convenio colectivo, capacidad convencional y representación profesional en el Derecho positivo español*. Madrid, Ministerio de Trabajo, 1977; 248 págs.

En el libro que comenta la presente recensión se observa que de los criterios básicos de determinación de las unidades de negociación en el sistema español, para seguir la terminología de la ley, se llega a la conclusión de que ésta define realmente los ámbitos de vigencia de los convenios que sólo parcialmente se ponen en función de las representaciones profesionales, en tanto que éstas son, en su relación de negociación, las que deciden tal ámbito, a cuyo efecto existe doble control, sindical y administrativo. Se da, opina el autor, en el sistema hispano libertad bastante amplia en lo que concierne a la determinación de los niveles de negociación, y prueba de ello son las proposiciones existentes en ambos, realmente comunes. Imposibles resultan las coaliciones voluntarias. Es inevitable la disgregación sectorial de la negociación colectiva.

En la publicación que comentamos se hace hincapié en que la identificación de las partes, en convenio colectivo, se relaciona estrechamente con

las estructuras de las organizaciones sindicales. La identificación, por parte de los trabajadores, del agente contractual ha planteado problemas, por cuanto el Derecho comparado conoce dos opiniones: dar capacidad convencional al sindicato, ya sea a través de organismos adecuados a nivel de empresa, bien por intervención directa de sus órganos territoriales, ya por atribuir tal capacidad convencional a organismos que no son sindicales en sentido estricto, como los denominados Comités de Empresa o Consejos de Empresa, hoy en vigencia en gran parte de los países europeos.

Las antedichas opciones obedecen a concepción distinta del alcance de la acción sindical, por un lado, y por otro, del mismo alcance del convenio colectivo de empresa, en cuanto al círculo de intereses profesionales afectados, así como en cuanto respecta a la tutela de su titularidad.

El autor contempla el concepto de categoría profesional, señalando que lo que sea la categoría profesional en sentido técnico y hecha exclusión de la acepción más corriente del vocablo, el que indica la situación profesional de cada trabajador en la entidad patronal en que se haya adscrito, no es algo que se vea totalmente claro. El concepto jurídicamente operativo en el régimen vigente en Italia durante la etapa fascista, pues en dicha época la sindicación era voluntaria, aparte de no existir el sindicato mixto o integral.

García Fernández estima, respecto del convenio colectivo como reglamento profesional, que se configura a través de notas características de la doctrina que suelen atribuirse a los reglamentos, las que son aplicables a los convenios colectivos. De este modo, el Estado dispone de forma concreta de actuación de las corporaciones sindicales en una de sus competencias. Se advierte que los convenios colectivos no desarrollan ley alguna, y en tal sentido podrían asimilarse a los denominados reglamentos independientes, puesto que desarrollan materias que no afectan a la estructura y composición de los organismos sindicales, aunque regule extremos ya previstos por los estatutos sindicales; es decir, reglamentos externos o de relación. Otra nota es que debe ser dictado por ente público el sindicato y por los órganos del mismo a los que el ordenamiento atribuye, en cada caso, la competencia del mismo.

En el volumen se entiende que, debido a la configuración jurídica de la organización sindical hispana, el sistema «negociación colectiva sindical» es, en realidad, procedimiento de regulación de condiciones de trabajo por medio de actos corporativos de naturaleza eminentemente reglamentaria, ya sea en los convenios interprofesionales y de rama, bien en los convenios de empresa o de grupo plural de empresas. Se trata de sistema reglamentarista, cuando toda la dinámica a que conduce la contraposición de intereses, el

clásico juego contractual, queda reducido a confrontación de intenciones, más o menos violenta, que pueda producirse en la elaboración del acto cooperativo y, por ende, una vez esté perfeccionado, no cabe la perpetuación del juego contractual, considerado como intervención de las partes en el aseguramiento de su ejecución.

En suma: esta publicación, que es parte del contenido de la tesis doctoral presentada ante tribunal de la Facultad de Derecho, como expone en el prólogo el catedrático de Derecho del trabajo de la Universidad de Barcelona, Manuel Alonso García, contiene trabajo riguroso y actual, hecho con las exigencias de la conciencia y con el conocimiento de los datos que se manejan, al mismo tiempo que es prueba evidente de que la doctrina jurilaborista ha logrado, entre los hispanos, alta cota de dedicación y de realizaciones. Aunque el trabajo cuyo comentario concluimos se verifica a partir de la normativa española vigente en el momento en que se redacta, el autor aporta elementos válidos, por supuesto, para afrontar las situaciones que sucesivamente se presenten con ángulos de visión nada deleznable.

Claudina Prieto Yerro

GAYOL, Rubén: *Un estudio sobre doctrina y práctica de las asignaciones familiares*, Montevideo, s. i., 1977; 56 págs.

El volumen que comenta la presente recensión incluye, aparte la cuestiones específicas de las asignaciones familiares, acertados estudios críticos y doctrinales sobre seguridad social en general.

El autor hace hincapié en la estricta dependencia de la Seguridad Social del curso que siga el crecimiento económico del país: la evolución de la Seguridad Social debe relacionarse estrechamente con el PNB, porque de lo contrario no se instaurará mecanismo redistribuidor de la riqueza, sino que sólo se conseguirá instrumentar el reparto de la miseria; si la Seguridad Social, por su costo comparativamente alto, ahoga la riqueza allí donde se produce, provocará resultado social contrario al que se buscaba.

Si tenemos en cuenta que la Seguridad Social, junto con el Estado, los entes autónomos y servicios descentralizados y las municipalidades, integran el sector público en su sentido amplio, parece muy lógico que se establezca el propio presupuesto de la Seguridad Social. En realidad no existe, en términos estadísticos, acontecimiento aleatorio alguno dentro de la institución,

puesto que su certidumbre resulta de la ley de los grandes números; el «alea» es para el individuo, pero no para la Seguridad Social.

Presentado el presupuesto de la organización se estima que debe controlarse en forma totalmente similar a lo habitual con el presupuesto del Estado.

Sugerentes opiniones del autor en materia de gestión. Aboga por revisión completa de los órganos gestores, refundiéndolos a los efectos de reducir su número y la duplicación de tareas encarecedoras del costo, creando unidades ejecutoras especializadas necesarias, en función de las diversas áreas de gestión, con el fin de lograr tratamiento integrado y eficaz de la acción de la Seguridad Social. Se aboga por la descentralización territorial, de forma que todos los beneficiarios puedan, con facilidad, acceder a sus prestaciones. Pese a que la doctrina comparada sostiene la conveniencia de la participación de los interesados en la gestión, la experiencia nacional lleva al autor a opinar lo contrario.

Ampliamente generosa es la concepción que se formula respecto del campo de aplicación. Para Gayol no debe tener su fundamento en la forma o condiciones de trabajo del hombre, sino en su condición de tal dentro de la comunidad en que vive. Propone que los principios siguientes informen el desarrollo del sistema: universalidad, integridad y suficiencia, solidaridad, unidad, participación, subsidiariedad del Estado, pluralismo institucional y planificación nacional.

También propone esta solución doctrinal para la Seguridad Social de Uruguay: un primer nivel, generalizado, que alcance a toda la población; un segundo nivel profesional complementario, referido a la población activa, que cubra los riesgos inherentes a la situación particular presentada; un tercer nivel de previsión individual, de difusión masiva, en favor de los sectores económicamente más fuertes, pero sin que su cobertura financiera comprometa excesivamente el fondo común.

El autor resume así las realizaciones en la Seguridad Social uruguaya: amplía en su letra, no siempre eficaz en su cobertura real y alta en su costo, todo ello a consecuencia de presuroso crecimiento y de inaprovechables experiencias previas.

Al ceñirse a la rama básica de la Seguridad Social que da título a la publicación, Gayol subraya que desde la promulgación del decreto número 1.080, de 18 de diciembre de 1973, de Asignaciones Familiares, se han logrado importantes conquistas en el campo de las prestaciones y se han ido dando al organismo coherentes y unificadas estructuras que tienden a transformar aquel régimen en un sistema para, finalmente, erigirse en Ins-

tituto de Prestaciones Familiares, comparable a los que existen en los países desarrollados en función de su estructura orgánica, el nivel de sus prestaciones y el monto de sus aportaciones o tasas de financiación.

El Régimen de Asignaciones Familiares uruguayo representa el halagüeño importe del 10 por 100 del salario mínimo nacional, por mes e hijo, homologable a los mínimos internacionalmente aconsejados. Además, esta organización presta el Servicio Materno Infantil, bien a través de sus propias dependencias en Montevideo o por el sistema de pago directo a la madre en otras regiones, que refleja su beneficiosa influencia en la reducción de la tasa de mortalidad maternal, aunque no en el índice perinatal, que supera, aun en los sanatorios propios, el 36 por 1.000.

Germán Prieto Escudero

LEISTNER, G.: *Der Streik im Offentlichen Dienst Frankreichs* (La huelga en el sector público francés). Ed. Carl Heymanns, Köln, 1975).

Con especial referencia a Francia, se estudia el tema de la huelga en el sector público, cuyas etapas más destacadas pudieran ser las relativas a los años 1894, en que los socialistas pretendieron obligar a los «amarillos», con la votación obligatoria, a participar en las huelgas; 1939, con la presentación de un proyecto en el Senado que prohíbe huelgas y sindicatos, aunque no las asociaciones.

Durante la IV República se estipula que la huelga de los servicios públicos deberá ser votada y anunciada con ocho días al menos de anticipación.

Los borradores del 51 y del 70 son igualmente prohibitivos.

1963. Se admite la huelga, ante la imposibilidad de regularla, consiguiéndose la aprobación del Parlamento con una ley que resulta aplicable a:

— Funcionarios civiles del Estado, departamento o ayuntamiento con más de 10.000 habitantes.

— Personal de empresas públicas o privadas, organizaciones o establecimientos, siempre y cuando sean responsables de tareas públicas.

— Personal de ciertas empresas nacionales, como Air France o el Banco de Francia, por ejemplo.

El contenido de la ley: Se prevé que la ley afecte a los «servicios públicos» cuyo funcionamiento ininterrumpido es imprescindible para la seguridad de la sociedad y los ciudadanos, siendo obligado un preaviso de cinco días antes

de iniciar la huelga. Dicho preaviso se hará a la autoridad jerárquica y se suministrarán los datos necesarios. Con este requisito se trata de evitar huelgas salvajes y, como consecuencia implícita, se reduce el monopolio de los sindicatos y se mengua su poder. (A este respecto cabe señalar que una manera de soslayar la exigencia legal del preaviso consiste en enviar diariamente solicitudes de huelga, de manera que ésta pueda producirse en cualquier momento. El procedimiento no está, sin embargo, sancionado por la ley.)

El artículo 4.º del Código de Trabajo establece que la representatividad de los organismos sindicales ha de estar determinada por los siguientes criterios: efectivos, independencia, cotizaciones, experiencia y antigüedad en el sindicato, actitud patriótica durante la ocupación.

Aspecto importante de esta ley es que queda suprimida la obligatoriedad de votación previa al preaviso de huelga.

Huelgas fuera del marco legal: Serán huelgas no legales las *alternantes* o *por categorías* que empiecen o terminen en momentos distintos. No se especifica, sin embargo, nada a propósito de las *huelgas solidarias* o de las *huelgas repetitivas* o de *escalonamiento sucesivo*.

No dispondrá de derecho a la huelga el funcionario que se encuentre en «servicio obligatorio». (La requisición o servicio obligatorio es un medio que en principio operaba sólo en terreno militar.) Se prevé igualmente que puedan ser sometidos a *requisition* (1) los individuos que formen parte de un servicio o empresa considerada indispensable para asegurar las necesidades del país, como ya se señaló anteriormente.

El método de la *requisition* ha sido frecuentemente utilizado por el Gobierno francés para romper las huelgas. Con la ordenación de *requisition* se anulan las garantías constitucionales, lo cual significa que una ley tiene prioridad sobre la propia Constitución, porque el Consejo de Estado no tiene poder para establecer la coincidencia entre las leyes y la Constitución. El recurso a este procedimiento del servicio obligatorio debe, por supuesto, corresponder a situaciones que verdaderamente lo justifiquen, no a la mera evitación de molestias para el ciudadano causadas por la interrupción de los servicios públicos en cuestión. Se sigue el criterio de considerar si la huelga supone *un grave perjuicio para la continuidad del servicio en cuestión* o para la cobertura de *necesidades perentorias del país* o de los ciudadanos, siendo la última decisión prerrogativa del Consejo de Estado *post festum*.

L. P.

(1) Embargo: extensión del sentido de requisa.

LÓPEZ-MONIS DE CAVO, Carlos: *La protección por desempleo en el sistema español de la Seguridad Social*. Prólogo de Efrén Borrajo Dacruz. Forum Universidad Empresa, Madrid, 1978; 304 págs.

El paro ha sido calificado por Commons y Andrews como «quinto jinete del Apocalipsis» por sus consecuencias negativas, de toda índole, incluidas las de orden moral. Por ello, la trascendencia de la problemática que gira en torno a este fenómeno social y la preocupación de abordar este riesgo de carácter social por el estado de necesidad que origina la falta de ingresos debida a la pérdida del empleo.

Se ha ido abriendo paso una sutil distinción entre «paro» y «desempleo», matizando que el primer vocablo tiene una significación más genérica al comprender en la misma a los que aspiran a colocarse por primera vez, mientras que el segundo parece referirse a la situación de paro limitada por la pérdida de un empleo anterior, dejando marginados a los que aspiran a ingresar en el ámbito de una relación o contrato de trabajo por primera vez, que no son siempre los jóvenes, pues en momentos de crisis, modificación de estructuras industriales o comerciales, etc., se da el caso de modestos empresarios, profesiones liberales, etc., que pasan a engrosar el que peyorativamente fue calificado como proletariado.

Este simple e incompleto planteamiento es suficiente para acreditar la importancia de la obra del profesor López-Monis sobre *La protección por desempleo en el sistema español de la Seguridad Social*, que si bien el título parece limitarse a una mera exposición de la normativa sobre este concreto riesgo social, lo cierto es que su contenido, en especial el de los dos primeros capítulos, es una exposición doctrinal, más sugeridora que exhaustiva, de la moderna filosofía de la Seguridad Social como cobertura de estados de necesidad, superadora de las técnicas del seguro privado que irremediamente sirvieron de orientación a la aparición y desarrollo de los seguros sociales. Precisamente, como destaca el autor, en el sistema del Seguro de Desempleo es donde va a establecerse con gran amplitud este moderno concepto de necesidad económica.

Otro aspecto, también muy sugerente y abordado en el segundo capítulo, es el de la estructura jurídica de la relación de Seguridad Social que surge de forma extracontractual, por imperativo legal, y desarrolla paralelamente las dos obligaciones principales de esta relación, cotización y prestación, sin relación de dependencia sinalagmática entre ellas, teoría que el

profesor Borrajo ha expuesto brillantemente y hoy es aceptada casi con generalidad.

La obra, que constituyó la tesis doctoral del profesor López-Monis, calificada con «sobresaliente *cum laude*», está distribuida en ocho capítulos, uno de introducción y otro de conclusiones, además de un apéndice y un amplio índice bibliográfico.

En el primer capítulo o introducción, López-Monis expone la dimensión política, social y económica del problema de desempleo en su acepción más amplia de falta de empleo, más que de pérdida del mismo. Por ello, acepta la concepción de los países industriales «como pérdida involuntaria de ocupación y el mantenimiento de tal situación, o la falta de posibilidades reales de acceso a un puesto de trabajo supuesta la capacidad, disponibilidad y voluntad del sujeto interesado».

Se completa esta introducción con la evolución del paro en los últimos años, en que como consecuencia de diversas circunstancias se ha agudizado tanto en los países de la OCDE como en España, aportando valiosos datos estadísticos que luego se recogen en expresivos cuadros.

Respecto a nuestro país, destacan las cifras de paro en el sector de la construcción, si bien habría que decantar estos datos, ya que se trata de un sector terminal que recibe los desempleados de otros sectores, pero que al final derivan de esta actividad a la condición legal de parados a efectos estadísticos.

Finalmente, se recogen las tendencias que, tanto internacional como nacionalmente, se observan para hacer frente a esta auténtica «cuestión social» del momento, y que tratando de encontrar el equilibrio económico en un nivel de empleo que evite se obtenga a costa de mantener otros niveles inferiores.

En definitiva, parece que la solución no debe consistir únicamente en un régimen de prestaciones compensadoras de la falta de ingresos, sino en una política de «creación de empleos», que si resulta fácil de enunciar, ofrece, sin embargo, una gran diversidad de proposiciones y teorías para llegar a ella, a través de técnicas económicas y sociales muy contradictorias.

Baste pensar que la posibilidad de reducción de la oferta de trabajo mediante el alargamiento del período de escolaridad y la reducción de la edad de jubilación produciría otros efectos secundarios y, en definitiva, representaría una mayor carga sobre la población activa producida de esta forma.

Las prestaciones económicas por desempleo resultan cortas en el ámbito personal, temporal y en su cuantía, y suponen una carga imposible de soportar en las situaciones masivas de paro cíclico, pues aunque parezca una

paradoja, cuando mejor funciona el seguro de paro es cuando el paro no existe. Hoy se está cuestionando este remedio de prestaciones en gran escala y larga duración, no sólo por su elevado coste, sino también porque puede incitar a los beneficiarios a preferir esta situación a la reentrada en el mundo activo del trabajo. Sólo como medida a corto plazo y de emergencia puede ser aconsejable.

El segundo capítulo aborda el desarrollo histórico de las medidas contra el desempleo desde la ley inglesa de 1911, primera en esta materia, hasta nuestros días.

En España, hasta 1954 no se implanta un tímido seguro de paro tecnológico en la industria textil, pues en la II República, a pesar de las peticiones de las organizaciones obreras, se prefirieron otras medidas estimulantes de creación de puestos de trabajo, y al finalizar la guerra civil las circunstancias de la reconstrucción nacional no plantearon la necesidad de este aseguramiento, que con carácter general no aparece hasta 1961, completando así el sistema de Seguridad Social.

El capítulo tercero se dedica a analizar exhaustivamente los elementos objetivos y subjetivos del concepto legal de desempleo partiendo de la preexistencia del trabajo por cuenta ajena, excluyéndose, por tanto, a los que «aun encontrándose sin empleo no han llegado a ser trabajadores», es decir, a los que buscan su «primer empleo».

Se examina asimismo la incidencia en este aseguramiento de las causas de extinción del contrato de trabajo, ya que no todas dan lugar al derecho a las prestaciones, al presuponerse voluntariedad en algunas de ellas.

El capítulo cuarto determina los causantes y beneficiarios de esta prestación, no siempre coincidentes, ya que se amplía a los emigrantes del interior y sus familias, sean o no sujetos causantes, e incluso habría que extender este concepto a los que perciben beneficios indirectos con cargo a los fondos del régimen de desempleo.

A continuación se analizan los criterios excluyentes e incluyentes que determinan el reconocimiento de sujeto causante, lo que obliga al autor a analizar el concepto legal de trabajador por cuenta ajena y las categorías de los mismos según el tiempo de duración de su contrato (indefinido, fijo de obra, interino, eventual, de temporada, fijo de actividad discontinua, en prueba, etc.), así como los supuestos de asimilados a trabajadores y la delimitación por nacionalidad o país de prestación del trabajo.

Una vez determinados los sujetos, el capítulo quinto trata del objeto de la relación de protección, comprendiendo tanto las prestaciones básicas (subsidio por desempleo total o parcial y abono de las cuotas de Seguridad

Social) como las complementarias (ayuda a movimientos migratorios interiores, asistencia a familiares y abono por despido en caso de insolvencia del deudor, aunque esto último ha pasado a ser a cargo del reciente Fondo de Garantía Salarial) y los beneficios indirectos (promoción y formación profesional), que desarrolla con gran amplitud y detalle.

Finalmente, dentro de esta materia, no se pueden olvidar los Planes de Inversión del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, que establece diversas ayudas complementarias para los trabajadores en paro.

El capítulo sexto estudia el desarrollo de la prestación por desempleo desde su nacimiento, hecho causante, requisitos y reconocimiento de la situación de paro, hasta su extinción, con detenido tratamiento del tema de los fraudes, que se agudiza en este tipo de prestaciones.

Desde el punto de vista práctico quizá sea este capítulo el que puede ofrecer mayor interés para los profesionales del Derecho, ya que verdaderamente agota todos los supuestos que se pueden presentar, llenando las lagunas legislativas con una lógica referencia a otras normas que pueden ofrecer soluciones ajustadas al espíritu de la normativa básica, y con exposición de los principales criterios jurisprudenciales.

El capítulo séptimo está constituido por la exposición de las medidas que sobre desempleo se contienen en los diferentes regímenes especiales de la Seguridad Social, ya que si bien algunos casi se identifican con el régimen general, otros difieren sustancialmente con la importancia de que comprenden colectivos muy considerables, como son los casos de los trabajadores agrícolas y del mar, en que, por muy diversas circunstancias, no ha sido posible todavía aplicarles el sistema de protección del régimen general.

Se concluye la obra con un último capítulo de «Conclusiones», en que se sintetizan los criterios expuestos a lo largo de toda la obra, como son los de identidad de esta prestación o seguro con determinados niveles de desarrollo económico; la insuficiencia para resolver situaciones de paro generalizado; integración en el más amplio cuadro de las medidas de una política de pleno empleo; la conveniencia de completar el ámbito subjetivo de cobertura con los que buscan el primer empleo, así como la flexibilización de la actual exigencia de despido inimputable al trabajador; desarrollo reglamentario completo y refundido; ampliación de los supuestos de asimilación al alta; afirmación del principio de automaticidad de las prestaciones, y, en especial, la integración en el concepto de desempleo involuntario, de supuestos que hoy no se toman en consideración.

En cuanto al desarrollo de la relación de protección, llega a la conclusión de que es correcta la actual uniformidad en la duración, sin discrimi-

naciones por razón de edad, situación familiar, períodos cotizados, etc., pero considera que debe construirse con mayor precisión el concepto de «trabajo adecuado», a los efectos de extinción de la prestación por rechazo de aquél.

Todas estas conclusiones, suficientemente razonadas a lo largo de todos los capítulos, son acertadísimas en aras de buscar la mayor eficacia respecto a la finalidad perseguida, pero estas prestaciones sólo deben tener carácter auxiliar y de emergencia, ya que la auténtica solución del desempleo debe encontrarse por otros caminos mucho más complejos, pero de efectos mucho más duraderos.

No podemos terminar esta recensión sin hacer referencia al interesante y sugerente prólogo del profesor Borrajo, en el que destaca como cuestión central de la sociedad industrial avanzada la del *empleo*, cuya trascendencia sólo se advierte cuando se pierde y que puede constituir la *cuestión social* de nuestros días.

Pone el énfasis en la necesidad de una labor de prospectiva que inevitablemente se incardina en el sistema educativo. Es aquí donde el profesor Borrajo centra la acción, mediante una planificación educativa, no para el momento actual, sino para aquel en que aparecen en el mercado de trabajo los graduados, cuestión no fácil dado el ritmo de evolución de las estructuras sociales. Se demanda «una formación cultural amplia de contenido humanista, rica en perspectivas generalizadoras», pero luego se espera que el título garantice un puesto de trabajo idóneo.

«Basta un error de cálculo —continúa Borrajo— o más fácilmente un desarrollo anacrónico entre el sistema educativo que *actúa ahora* y el sistema económico que tendrá que estar a punto en un plazo de quince o veinte años, y las promociones de graduados que se encontrarán en posesión de unos conocimientos que son distintos de los que se demandan en el momento de su primer empleo.»

El problema está señalado con gran agudeza y es grave, ya que el desempleo de los jóvenes es el grupo más importante en número y conflictividad.

Terminamos con un juicio global de la obra. Es importante, exhaustiva en la materia normativa y sugeridora en la doctrinal. Está expuesta con sencillez, pero también con el rigor científico que corresponde a la formación jurídica del autor.

A. Núñez-Samper

LLUIS Y NAVAS, Jaime: *El condicionamiento jurídico del ejercicio de la dirección o jefatura de empresa*. C. E. A. H. E., Barcelona, 1977; 101 páginas.

A lo largo de los cinco capítulos de que consta esta monografía, el autor trata de fijar el condicionamiento técnico-jurídico del ejercicio de la jefatura de empresa; de aquí que el capítulo primero esté dedicado a los requisitos subjetivos que debe reunir el jefe de empresa. Aunque en nuestro ordenamiento jurídico no existe ninguna disposición que especifique directamente los requisitos que deben reunir los que realizan esta función, del conjunto de nuestro sistema legal se pueden extraer una serie de normas para poder determinarlos: a) Ser persona física (el ejercicio de la jefatura de la empresa puede ser personal o pluripersonal; b) Capacidad (laboral, mercantil, civil y administrativa), y c) Ausencia de impedimentos, entendiendo por impedimentos los requisitos negativos, es decir, aquellos cuya presencia en vez de dotar de capacidad, privan de la misma a la persona que sería capaz en caso de no concurrir el impedimento.

El capítulo segundo hace referencia a los requisitos objetivos y formales. Para ejercer una autoridad sobre personas o cosas (en este caso las integradas en la empresa), se precisa disponer de un derecho del cual emane dicha autoridad. Y el título es el elemento que proporciona tal facultad, título de asunción de la jefatura de empresa que se regirá por sus reglas especiales de Derecho administrativo, civil, mercantil..., debiendo satisfacer, además, ciertas condiciones comunes a los diversos títulos.

El capítulo tercero desarrolla los efectos de la carencia de algún requisito, distinguiendo en éstos dos grupos: aquellos regulados en el ordenamiento jurídico al margen de la figura del jefe de empresa aunque repercutan sobre la misma y aquellos directamente relacionados con la institución del jefe de empresa.

Condicionamiento funcional es el contenido del capítulo cuarto, integrado por el principio tutelar, principio de colaboración y gestión y otros principios. Señala el autor, siguiendo a Pérez Leñero, que el principio tutelar surgió con carácter político, adoptando después el carácter de jurídico. A medida que este principio queda recogido por el Derecho, se impone fijar su exacto alcance, en función de los criterios generales de regulación de las relaciones legales entre los hombres. Al analizar los principios de colaboración y co-gestión, señala cómo en el campo de la doctrina laboral, la división entre partidarios y enemigos de la concepción societaria de la relación de trabajo

es notoria; algunos autores se limitan a considerar la concepción societaria e incluso institucionalista como un ideal aún no logrado, que llevaría a un sistema de colaboración más perfecto; otros autores han destacado la íntima relación entre los principios de colaboración y jerarquía y la naturaleza de la empresa.

Respecto a la doctrina de la cogestión, una de las dificultades de la fijación de ideas y principios deriva de la variabilidad de sentidos y alcances con que se toma esta palabra; el autor destaca cómo un sector de la doctrina social católica sentó la tesis de la existencia de un derecho natural de cogestión. El Katholikentag de Bochum afirma que «el derecho de cogestión personal, social y económica es para cuantos colaboran en una misma tarea un derecho natural en un orden querido por Dios». Finaliza este capítulo refiriéndose al principio de reciprocidad, pues todo el derecho de obligaciones gira ante la idea de reciprocidad de un conjunto de derechos y deberes de cada una de las partes y ante el principio de limitación del poder empresarial y de intervención estatal, pues el poder empresarial no es absoluto; los principios de responsabilidad, tutelar, de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, son otras tantas limitaciones del poder empresarial.

El capítulo quinto y último se dedica al estudio del cese en la jefatura de empresa. Las relaciones del jefe con su empresa y con los miembros de la misma pueden verse afectados por dos tipos de cesación de efectos: temporales y definitivos. Los primeros están constituidos por la suspensión e interrupción en el ejercicio de la dirección y los segundos por la extinción de las relaciones propias de la jefatura. El autor contempla las dos clases de cesación temporal de efectos: las interrupciones propias de discontinuidad en el tracto de la ejecución del suministro de servicios a la empresa y las suspensiones en el ejercicio del mando de la empresa.

Someramente, el autor analiza las causas de cesación definitiva o extinción de la jefatura de empresa: muerte del jefe de empresa, pérdida de la capacidad legal, extinción de la empresa y pérdida del título de ejercicio, pues del título deriva directamente el derecho que permite el ejercicio de la jefatura de empresa, la sanción administrativa y la muerte del empresario, si el jefe de empresa y el empresario no se confunden en una misma persona y la naturaleza del título así lo establece.

El tema objeto de este trabajo se desarrolla de una manera clara y sistemática, pero hubiera sido interesante que tratase más en profundidad el último capítulo, dedicado al cese en la jefatura de empresa, y que incluyese la bibliografía adecuada.

M. Alonso Ligeró

DE MIGUEL, Jesús M.: *La reforma sanitaria en España*, Ed. Cambio 16, Madrid, 1976; 262 págs.

Este libro es —afirma el autor en el «Prefacio»— el resultado directo de un contrato con la Administración Pública, propuesto por la Dirección General de Sanidad, realizado entre febrero y junio de 1976. A pesar de ser un «libro blanco», soy más que escéptico de que vaya a aplicarse próximamente. Por eso se presenta hoy al público, como aportación al cambio global que nuestro país necesita y para evitar que sea olvidado en alguno de los muchos y ya empolvados desvanes ministeriales.

La reforma sanitaria —a pesar de su importancia vital— no es más que una parte de la transformación de la estructura social y económica del país —concluye—. El carácter «humano» del temario del presente libro (tanto en lo que se refiere a la población activa como a la salud de la población) lo hace particularmente relevante para el análisis de toda la sociedad. La estructura del sector sanitario sólo cambiará en tanto en cuanto junto a una planificación adecuada se produzca una reforma más amplia de la estructura social. El sistema sanitario y la salud como valor humanístico típico, sin negarles su peso específico en el desarrollo social, son «variables dependientes» de cambios estructurales previos en el sistema productivo y en la organización política de un país. La sociología de la medicina, hoy todavía escueta y subdesarrollada por nuestros lares, nace con la impronta de este paradigma. La institucionalización de la disciplina no sólo servirá para la acumulación de conocimientos sobre este sector social y la ampliación de una línea teórica determinada, sino también para el cambio efectivo de este sector. La mayoría de los sociólogos de la medicina estamos empeñados en ambos procesos.

El texto se presenta dividido en siete capítulos.

El capítulo primero, «El marco de la reforma sanitaria», afirma que el fin fundamental de ésta no consiste en la garantía de una asistencia sanitaria básica igual para la población, sino de un igual nivel de salud. Esto supone un reparto compensatorio de recursos sanitarios (privados y públicos). El modelo de cambio sanitario que se prevé propone reconocer el derecho a la salud de la población española. Esto supone organizar las ocupaciones sanitarias para el conjunto de la comunidad, contando con un aprovechamiento racional de los recursos humanos. En esta reforma quedará arrumbada la defensa de unos privilegios profesionales que ya no pueden justificarse.

En el capítulo segundo, «El sector sanitario», se advierte que un factor principal para la reforma de las organizaciones sanitarias ha sido el cambio

de las pautas de enfermedad en las últimas décadas. El personal sanitario debe variar su formación y estructura de acuerdo con el cambio en las pautas de morbilidad en el país. Esto supone una mayor concentración relativa de personal en niveles preventivos, sanidad mental, rehabilitación, investigación y planificación.

El capítulo tercero, «El capital humano en formación», comienza afirmando que las dos características básicas de la enseñanza sanitaria en nuestro país son: 1) la carencia de coordinación de los recursos educativos con las necesidades concretas de la fuerza de trabajo, y 2) la falta de una planificación y control de la producción de graduados. Estos dos problemas han generado conflictos a todos los niveles.

En el capítulo cuarto, «El capital humano real», se manifiesta que en países basados en estructuras capitalistas, con problemas regionales y de clases sociales, el sector sanitario se ve forzado a una posición desventajosa en la planificación (que tiende a ser más económica que social). Si no existe una clase media y alta que puede pagar la profesión médica, ésta sufre numerosas tensiones, que pueden cristalizar en la socialización del personal sanitario o incluso en la socialización de toda la actividad productiva si este proceso se añade al de otros sectores. Cuando esto no ocurre y el sistema permanece centralizado sólo hay una salida posible: la degradación del nivel sanitario de la población y el incremento sensible de las tasas específicas de morbilidad.

El capítulo quinto, «El personal de hospitales», destaca que no existe una coordinación hospitalaria real (sólo en el papel), y los intereses privados de la profesión médica y la industria farmacéutica están protegidos contra un control eficaz de precios y de calidad de la asistencia médica. El papel que desempeña la población (es decir, los pacientes) es mínimo y prácticamente inexistente su capacidad de control y decisión. Esta falta de coordinación es responsable de la lentitud del cambio en los servicios sanitarios y seguramente de una buena dosis de morbilidad entre la población. En esta última década, paradójicamente, empieza a haber más personal en los hospitales públicos que en los privados. Estos últimos se están convirtiendo en instituciones con un reducido afán de lucro, pero subvencionados a través del erario público.

En el capítulo sexto, «Bases para una planificación», se sostiene que la conclusión lógica de un análisis básico del proceso de reforma del capital humano en el sector sanitario de nuestro país es la necesidad de desarrollar un modelo para reducir las diferencias de clase social, regiones y estratos

rurales-urbanos, e incluso para formar parte de los procesos de cambio global de la sociedad.

Y en el capítulo séptimo y último, «El análisis futuro de la reforma sanitaria», se manifiesta que la mayor parte de las limitaciones y errores en la planificación de este sector provienen de la falta de información (y datos) especialmente cuando se refiere a los temas más básicos. En otros países se ha demostrado que el incremento de recursos en la obtención de una información mejor es a la larga más productiva que en cualquier otro sector. En el caso de España, no sólo hay que definir las prioridades de los estudios y análisis de datos que habría que realizar en los próximos años.

En definitiva, a lo largo de las páginas de la obra comentada se destacan aspectos de la realidad española y se sugieren medidas para conformarla de acuerdo con las exigencias presentes y futuras de la población española.

J. Carrasco Belinchón

MONTERO AROCA, Juan: *Los tribunales de trabajo (1908-1938). Jurisdicciones especiales y movimiento obrero*. Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Valencia, 1976; 227 págs.

El ordenamiento jurídico laboral aparece, como una respuesta a las circunstancias que concurrían en la prestación de servicios por cuenta ajena, al resultar insuficientes las escasas y viejas normas civiles de regulación del arrendamiento de servicios. Pero no es suficiente el contar con unas normas si no se establece la forma o los mecanismos idóneos para que aquéllas se cumplan e imponer su contenido cuando es desconocido o vulnerado.

Por ello, desde que se dictan las primeras normas reguladoras de las relaciones entre los hombres, se establecieron los instrumentos para su cumplimiento, para la actuación de las pretensiones derivadas de aquellas normas.

Pero igual que el marco de las normas civiles comunes se quedó estrecho para la regulación de las nuevas relaciones que surgieron en el mundo del trabajo, también el procedimiento ordinario resultó insuficiente por inadecuado para el ejercicio de las pretensiones laborales. Ya desde el primer momento surgen las aspiraciones de los movimientos obreros solicitando un instrumento procesal que fuera accesible para el ejercicio de los derechos que les iba reconociendo el «nuevo» derecho del trabajo.

Para conocer la situación basta destacar el hecho que se señala en la

obra que comentamos, de la instrucción del Procedimiento Civil de 1853, donde se reconocía que «los litigios y reclamaciones jurídicas son hoy el espanto y la ruina de muchas familias, son un manantial perenne de escándalos, son la muerte de la justicia misma».

El conocer toda la evolución del procedimiento hasta constituir un proceso especial para las cuestiones laborales constituye una materia sugestiva por el paralelismo que se mantiene con el desarrollo del propio Derecho del trabajo y también porque en las normas procesales laborales de carácter adjetivo suelen contenerse otras de naturaleza sustantiva, como ocurre, por ejemplo, actualmente con la regulación del despido, que exceden de los límites estrictos del procedimiento.

La obra de Juan Montero Aroca viene a llenar un vacío de nuestra bibliografía laboral, que ha abandonado un poco los aspectos históricos atraída por lo apasionante de las instituciones y problemas laborales contemporáneos.

En esta ocasión, Juan Montero, con la objetiva perspectiva de un historiador jurídico, nos muestra el panorama del desarrollo del proceso laboral desde su iniciación hasta el término de la II República.

La obra se divide en tres grandes capítulos determinados no por una división cronológica rigurosa, sino por la institución procesal que predominó en cada momento y que, en ocasiones, fueron superpuestas en el tiempo, como ocurrió con los tribunales industriales y con los comités paritarios. No obstante, hemos de admitir que cada institución corresponde a una etapa histórica más o menos excluyente de otras instituciones procesales.

El primer capítulo comprende desde los primeros intentos de un proceso especial para los conflictos laborales, la creación de los tribunales industriales en 1908 y sus reformas, hasta la constitución de los comités paritarios en 1926, que van a dar origen a una etapa de dualidad de órganos jurisdiccionales de competencias no siempre precisas y determinadas con rigurosidad.

Es de señalar cómo, desde su origen, aparecen como constantes de las aspiraciones de los trabajadores la de un proceso gratuito y rápido, como contraste contra los vicios del procedimiento ordinario costoso e interminable. Con carácter no tan determinante en toda la evolución del proceso laboral, pero sí al menos en esta primera etapa, se señala el deseo de que el juez tenga la máxima garantía de imparcialidad y la participación del colectivo obrero y empresario en los órganos procesales.

En este primer capítulo, se agota la exposición del proyecto hasta llegar a la ley de Accidentes de Trabajo de 1900, que ante la demora en la creación de tribunales especiales establece la competencia de los jueces de 1.^a Instancia debido a la desconfianza y desprestigio en que habían caído los juz-

gados municipales, y se decide por el proceso verbal como el más adecuado por su rapidez y economía.

En la práctica, la posible interferencia con el ejercicio de acciones criminales que paralizaban el proceso laboral impidió el resultado esperado, pero supuso un fuerte avance el reconocimiento de que las normas procesales ordinarias no respondían a las necesidades del mundo del trabajo.

Se expone, más adelante, la creación de los tribunales industriales en 1908, y como su ley creadora, que establecía el sistema de jurados paritarios de obreros y empresarios presididos por el juez de 1.^a Instancia, fracasó por circunstancias accesorias, como la gratuidad de los jurados obreros, la gratuidad del personal auxiliar, etc., que llevó a la reforma de 1912, disminuyendo el número de jurados y limitando su actuación a las cuestiones de hecho al estilo de los tribunales criminales anglosajones.

El Código de Trabajo de 1926, al establecer los comités paritarios, viene a crear la duplicidad con los tribunales industriales y a regular el procedimiento de aquellos tribunales simplificándolos y aproximándose ya al actualmente establecido, salvo en el mantenimiento de los jurados.

La conclusión a que llega Montero Aroca sobre el funcionamiento de estos tribunales industriales es claramente negativa, recogiendo opiniones diversas, pero coincidentes, en que «el jurado industrial es en España institución fracasada por diversas causas, en las que destacaba la falta de imparcialidad de los jurados, tanto obreros como empresarios». Sin embargo, se avanzó grandemente en cuanto a rapidez y gratuidad del proceso, si bien señala el autor que el tener que hacer frente el demandante a los honorarios de peritos y gastos de testigos limitaba esta gratuidad, pero sobre todo, que la igualdad en el proceso no se lograba con la designación de abogados de oficio para el trabajador, ya que «la defensa jurídica del trabajador debe ser asumida por el Estado y no confiada a organizaciones sindicales o políticas», afirmación esta última que se formula sin justificarla con razonamiento alguno.

El segundo capítulo de la obra está dedicado a los comités paritarios, que establecen una duplicidad jurisdiccional, puesto que poco a poco se les va encomendando funciones jurisdiccionales hasta «llegar a suplantar, cuantitativamente... a los tribunales industriales», a pesar de que su nacimiento es fundamentalmente para reglamentar las condiciones de trabajo y prevenir los conflictos por medio de la conciliación o arbitraje.

La creación de estos comités respondió a expresas peticiones de movimientos obreros, como la UGT, sindicatos católicos, etc. El decreto de Organización Corporativo Nacional, también de 1926, estructuró un sistema que

parte desde las comisiones paritarias locales hasta los consejos de corporación, atribuyendo a los comités paritarios locales e interlocales la función de «resolver las diferencias individuales o colectivas entre patronos y obreros *que les sometieran las partes*». Aparecían, pues, con función arbitral y no jurisdiccional, pero posteriormente, en 1928, se les confirmó la competencia en materias de despido injustificado, mejorando el procedimiento.

Por otra parte, las funciones jurisdiccionales atribuidas a las comisiones mixtas de trabajo, también comprendidas en la organización corporativa, vaciaron de contenido a los tribunales industriales. Esta falta de criterio motivó excesos de competencia que el Tribunal Supremo tuvo que resolver planteándose situaciones conflictivas entre las comisiones mixtas y el Tribunal Supremo, que la legislación inicial en la II República resolvió a favor de los órganos paritarios.

En este capítulo, a diferencia del anterior, no se recogen conclusiones que, aun sucintas, sirven para ir conociendo el criterio del autor.

El último capítulo está dedicado a los jurados mixtos, implantados en 1931 a propuesta del ministro de Trabajo, Largo Caballero, que queriendo desligar su origen de los anteriores comités paritarios los hace remontar a la I República de 1873. No obstante esta posición, lo cierto es que, en esencia, se trató solamente de un cambio de nombre, y así lo destaca el autor al recoger la opinión de laboristas como Martín Granizo y González-Rotvoss.

Toda la organización paritaria de la II República se centra en torno al jurado mixto como institución de Derecho público, con funciones de reglamentación del trabajo y de conciliación y arbitraje. Estaban compuestos de un presidente y un vicepresidente designados por el Ministerio y seis vocales patronos y seis obreros elegidos por las asociaciones profesionales por sistema mayoritario, lo que dio el control a la UGT.

La actuación de estos jurados fue intensa, y se recogen datos estadísticos muy representativos, como que en el año 1933 se tramitaron 108.356 demandas, cifras ridículas comparativamente con los asuntos tramitados hoy por las Magistraturas del Trabajo, pero muy importantes para aquellos años. En cuanto a distribución geográfica, llama la atención que Madrid, todavía sin industrializar, está a la cabeza con más de 27.000 demandas, seguida muy de lejos por toda Cataluña, con 9.635, y Vizcaya, con 2.559. En cuanto a los logros conciliatorios, alcanzan el 26,97 por 100, y el resultado de los fallos da un 65,07 por 100 a favor de los trabajadores.

Todo ello en un clima social apasionado y con la oposición de la CNT, claramente contraria a estos organismos.

Los avatares de la política permiten que, cuando cambia su signo en el

segundo bienio republicano, se inicien los intentos de reforma de los jurados mixtos, que lleva a cabo la CEDA, a través de su ministro señor Salmón, en 1935 mediante una ley de Bases que sólo reformó parcialmente la normativa, si bien en aspectos esenciales, como el sistema de elección de los vocales, pronunciándose por el sistema proporcional en intento de debilitar la actuación de la UGT. Se limitaba la designación de presidente y vicepresidente a los miembros de la carrera judicial y fiscal, y en las poblaciones menos importantes actuarían automáticamente los jueces de 1.^a Instancia como presidentes. Todo ello tendía a dotar de mayor juridicidad a estos organismos.

Otra novedad importante fue la creación del Tribunal Central de Trabajo, constituido por tres magistrados, dos patronos y dos obreros e integrado en el Ministerio de Trabajo.

El procedimiento también sufrió variaciones, desapareciendo la prohibición de intervención de procuradores y abogados, se ampliaba el plazo de caducidad de la acción de despido de cinco a diez días y se limitaba la prescripción de las horas extraordinarias a un año. El reglamento reguló con gran tecnicismo todas las fases del proceso.

Otro nuevo avatar de la política, el triunfo del Frente Popular en 1936, hace retroceder la legislación social a la de las Cortes Constituyentes de 1931 y, por tanto, los jurados mixtos retornan a su antigua regulación, con todos los defectos que se habían empezado a superar. No obstante, se prometió una nueva ley, pero los acontecimientos se precipitaron en la guerra civil y no hubo oportunidad de legislar.

En las conclusiones a este capítulo destaca el autor la dualidad jurisdiccional que existió y que impidió la eficacia de los jurados, aparte de su posible inconstitucionalidad, pues aun siendo la primera ley anterior a la Constitución, las posteriores disposiciones que la desarrollaron sí podían adolecer de este vicio al crear una jurisdicción especial frente a la unidad de jurisdicción proclamada en la Constitución.

«El juicio de los jurados mixtos, en su aspecto jurisdiccional, ha de ser negativo», afirma Montero Aroca, haciendo extensivo este criterio a los comités paritarios. Pero aparte de los defectos que pudiera tener la institución, parece que falló su aplicación «por su declarada parcialidad..., inmoralidad advertida en la actuación de algunos de sus miembros..., falta absoluta de preparación para el desempeño de los cargos en muchísimos de sus titulares..., el interés partidista y la parcialidad evidente...», son calificativos de juristas de la época. Este es el panorama que ofrecía en 1936 la jurisdicción laboral.

Por lo que hemos expuesto de su contenido, estamos ante una obra im-

portante en nuestra bibliografía laboralista y procesal, objetiva como corresponde a la categoría profesional del autor, profesor universitario. Lo único que nos parece un tanto desmesurado es el subtítulo del libro, «Jurisdicciones especiales y movimiento obrero», porque en realidad es un estudio esencialmente jurídico e histórico, pero no sociológico; las referencias a los movimientos obreros son mínimas, aunque suficientes dentro del rigor de un estudio jurídico.

Unos índices de disposiciones y autores citados, en especial el primero, valoran todavía más este trabajo que ha abordado un aspecto del desarrollo histórico de una institución, los tribunales de trabajo, para ofrecernos una experiencia que puede servir para no volver a recaer en los errores o defectos ya superados.

A. Núñez-Samper

RUIZ ORTEGA, Ricardo J.: *Guía sindical de la Europa comunitaria*, tomo I, Instituto de Estudios Laborales, Madrid, 1977; 44 págs.

El informe sobre la *Guía sindical de la Europa comunitaria* ofrece un extracto de las principales centrales sindicales de cada uno de los países miembros de la Comunidad Europea. Lo importante del mismo no es quizá tanto el estudio exhaustivo de cada país en concreto como la obtención de unas conclusiones de la comparación de los mismos, y esto es esencial por el carácter que tienen como miembros de la CEE, ya que en ésta no sólo se busca una unidad económica, e incluso política, sino también laboral, y así la unión de los intereses de los trabajadores comunitarios, a través de sus sindicatos, es base de la misma.

A este respecto, me parece fundamental analizar las tendencias de cada central; su relación con las ideologías políticas; su afiliación a las grandes centrales mundiales, o europeas; las coincidencias en cuanto se refiere a programas de acción; sus estructuras, que pueden frenar o, por el contrario, beneficiar la unión; el papel que desempeñan dentro de sus respectivos países como colaboradores en muchas ocasiones del Gobierno... y, finalmente, estudiar las peculiaridades que en alguno de estos países se dan y que pueden tener interés en relación con el resto de los mismos.

En primer lugar, es interesante señalar cuáles son las principales centrales de cada país.

En Alemania destaca la Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB), teniendo importancia residual la Confederación de Sindicatos Cristianos

(CGB). En Bélgica aparecen la Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC), la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB) y la Central General de Sindicatos Liberales (CGSLB). En Dinamarca destaca la Confederación Nacional del Trabajo (LO). Dentro de Francia, la Confederación General del Trabajo (CGT), la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT) y Fuerza Obrera (FO). Irlanda tiene la Confederación de Sindicatos Irlandeses (ICTU). En Italia, la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL), la Unión Italiana del Trabajo (UIL) y la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL). En Luxemburgo, la Confederación Luxemburguesa de Sindicatos Cristianos (LCGB) y la Confederación General del Trabajo (CGD). Dentro de los Países Bajos, la Confederación del Movimiento Sindical (FNV) y la Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV). Finalmente, en el Reino Unido el Congreso de Sindicatos (TUC).

En cuanto al *origen* de las confederaciones, cabe destacar que se crean principalmente a partir de uniones de sindicatos, y que en varios casos esta situación es propiciada por la segunda guerra mundial; así, la CFDT francesa tiene su núcleo en los grupos que colaboraron en la resistencia contra Alemania.

La DGB alemana aparece con el nacimiento de la República Federal Alemana en 1949.

En Italia, la guerra, y sobre todo la época del fascismo, tienen gran trascendencia para el intento de federación de las principales centrales. Así, la unión ante el fascismo y la presión de Estados Unidos durante la ocupación parecía que iban a conseguir la unificación en el período de 1944-1948, a través de la Confederación General Italiana de Trabajo, intento abortado del 1948-1968 por el temor católico al predominio comunista, pese a lo cual a partir de 1968 las centrales, como residuo de esa búsqueda de unidad, han colaborado e intentan la consolidación de una federación.

A nivel internacional existen grandes centrales a las que las nacionales se encuentran *afiliadas*. Estas centrales son principalmente la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), la Federación Sindical Mundial de Sindicatos Libres (WUFTU) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

Si se analiza la ideología de los grupos sindicales afiliados a cada central se observa que dentro de la CIOSL predominan fundamentalmente los de tendencia socialista y socialdemócrata —así, por ejemplo, la DGB alemana, la FGT belga, la LO danesa, la UIL italiana, la CGT luxemburguesa, la TUC inglesa—, si bien con las excepciones de la FO francesa, que se proclama independiente aunque ha tendido siempre al colaboracionismo gubernamental.

mental, y la CISL italiana, con influencia de la Democracia Cristiana, el Vaticano y los grupos sindicalistas de Estados Unidos.

Por su parte, la CMT agrupa a las centrales de matiz cristiano, como son la CSC belga, la CFDT francesa, la LGCB luxemburguesa, la CNV holandesa y la CGB alemana. Finalmente, la FMS incluye a las dos únicas centrales comunistas con peso en la Europa comunitaria: la CGT francesa y la CGIL italiana.

Analizando los programas de reivindicaciones de los miembros de estas grandes centrales, se pueden señalar como propios de la CIOSL: en primer lugar, la cogestión como aspiración máxima de participación de los trabajadores en la dirección y control de las empresas; en segundo lugar, las nacionalizaciones, que, sin embargo, han sido consideradas más bien como metas a muy largo plazo por alguna de las confederaciones y prácticamente abandonadas por otras; en el tercer puesto en cuanto a aspiraciones de los trabajadores se encuentra el pleno empleo, así como una más justa distribución de la Renta Nacional, elevación del nivel del trabajador, avances en cuanto a la Seguridad Social, libre circulación del trabajo e incluso, como aspecto más revolucionario, en Italia la UIL trata de conseguir la no sujeción del trabajador al salario.

En cuanto a la CMT, parece que la mayor parte de sus miembros también se muestran favorables a la cogestión, no admitiéndose, sin embargo, las nacionalizaciones; se aprueba la huelga, pero sólo como último extremo, y se da mayor importancia a cuestiones relacionadas con la higiene, el ocio del trabajador, ambiente familiar, e incluso alguna central se preocupa por el medio ambiente. En cuanto a la FMS, de matiz comunista, sus reivindicaciones son más concretas; así, destacan el pleno empleo, mejor reparto de la Renta Nacional, defensa del poder adquisitivo de los salarios y de las pensiones, aumento de los mismos y exenciones fiscales, ampliación de los precios políticos y, como única confederación que se ocupa del tema, la CGIL, encuadrada en este grupo, aboga por una reforma agraria.

De todo esto se deduce que el panorama reivindicativo de la Europa comunitaria trabajadora no es excesivamente variado, pues parece ser que las necesidades de los trabajadores no cambian sustancialmente de unas centrales a otras, y que salvados los obstáculos que el problema de las nacionalizaciones y la huelga podrían suponer, no habría ningún inconveniente para una acción en común, sobre todo teniendo en cuenta que ni siquiera las propias centrales que abogan por la nacionalización parecen muy convencidas de ello. Quizá, por tanto, las diferencias sean más de forma y matiz que de contenido.

El tema de la *autonomía sindical* es fundamental en el análisis de cualquier grupo de este tipo. Esta autonomía hay que relacionarla sobre todo con los partidos políticos; así, nos podemos encontrar con centrales independientes, tal y como se define la FO francesa, o bien influenciadas por un grupo político, como es el caso de la DGB alemana; ésta se encuentra en conexión con la socialdemocracia, los miembros de la confederación forman parte del consejo sindical del partido, elaboran su política económica y social y existe un encuadramiento de sus altos cargos; a su vez, la DGB se beneficia de esta relación alcanzando un gran poder político.

Otras centrales tienen, al contrario, poder sobre determinados partidos políticos; en este sentido, destacan las Trade Unions, que tuvieron gran importancia en la formación del Partido Laborista en 1906. Ostentan influencia en el congreso anual, que es el organismo supremo del partido, y en su comité directivo; la central le financia en sus tres cuartas partes, constituye el fundamento de su electorado, influye directamente en la parte económica y social del programa electoral del laborismo y su actuación durante los últimos tiempos se basa fundamentalmente en pactos de aquel tipo, lo que consigue mantener a este partido en el poder; por todo esto la TUC es uno de los grupos sindicales con más amplio poder político de la Europa Comunitaria.

Finalmente, hay centrales que influyen notablemente sobre el Gobierno: así, por ejemplo, las centrales italianas al operar a través del sistema de conflictividad permanente, llegando a bloquear la producción en sectores claves y provocando el caos de los servicios, uniéndose a esto la consideración de la huelga como derecho sin condiciones, ni limitaciones, que no exige pre-aviso, y la característica de que lo acordado en un convenio no crea obligaciones, sino que es un mero modelo indicativo del estado de las relaciones industriales.

Ahora bien, en muchas ocasiones la conexión fundamental entre el Sindicato y el Gobierno es de colaboración: así sucede con los sindicatos belgas, que elaboran informes sobre problemas laborales generales o especiales, bien por iniciativa propia, del Gobierno, del Parlamento o de otros organismos. También la LO danesa es consultada para legislar y para gestionar los fondos de paro. Situación similar es la que se produce en los Países Bajos a través de la llamada Fundación del Trabajo y del Consejo Económico y Social, que intentan coordinar y organizar la economía en un clima de paz social, al mismo tiempo que realizan una labor de asesoramiento al Gobierno.

En cuanto a la *estructura*, las diversas Confederaciones se organizan de

forma similar, suelen tener un Congreso como órgano supremo, variando el tiempo de intervalo entre sus reuniones según los países, y un Comité Ejecutivo que suele ser elegido por aquél, Comité que ostenta los poderes de dirección entre cada reunión del Congreso. La composición y financiación de las Centrales varía mucho de unas a otras; así, se podrán apreciar diferencias entre aquellas que otorgan una mayor autonomía a sus miembros, como la DGB alemana, y aquellas con una organización centralista, como las Confederaciones luxemburguesas y la CGSLB belga; autonomía en la que se encuadra el poder para celebrar o no los contratos colectivos.

* * *

Algunos de los países que componen la Comunidad Europea tienen características en su ámbito nacional especialmente peculiares que conviene que sean destacadas.

BÉLGICA: Existen una serie de órganos e instituciones que tienen validez general para todo el país y para todas las centrales. Entre ellos se encuentra la Delegación Sindical del Personal de la Empresa, reconocida por los patronos en 1947, con poder legal para negociar con los empresarios, beneficiando tanto a los trabajadores sindicados como a los que no lo están.

Los delegados sindicales proponen los candidatos para el Consejo de Empresa; estos Consejos existen en las que tienen más de 50 trabajadores y están compuestos por éstos y por personal directivo; los delegados plantean las reivindicaciones y el Consejo las negocia; aquéllos deben ser informados periódicamente por la empresa. También existen Comités de Seguridad, Higiene, Embellecimiento de los locales de trabajo. Comisiones paritarias para la cooperación entre los patronos y los obreros se encargan de arbitrar conflictos y negociar los convenios colectivos. Existen también mediadores sociales, que son funcionarios del Ministerio de Trabajo, para solucionar los conflictos, y finalmente se creó el Consejo Nacional de Trabajo, que es la máxima instancia coordinadora entre empresarios y trabajadores. Como peculiaridad especial figura el que el nombramiento, tanto de los miembros de este Consejo como de las comisiones paritarias, es realizado por el rey a propuesta de diversas instancias.

FRANCIA: En este país los sindicatos adoptan opciones ideológicas muy claras: así, la CGT es comunista y la CFDT se inclina por un socialismo autogestionario; las centrales buscan ser una alternativa al sistema polí-

tico y económico; se trata de sindicatos militantes, lo que les otorga una composición minoritaria pero de gran fuerza.

IRLANDA: El origen de las confederaciones está ligado al nacionalismo y esto es debido a que la alianza producida entre los patronos y los dirigentes británicos movilizó a los trabajadores hacia una acción política, confundiendo ésta con las reivindicaciones meramente laborales, y, por otra parte, al papel jugado por el Movimiento Cívico Irlandés. Constituye un sistema único, ya que goza de representantes de los partidos de dos países, la República de Irlanda e Irlanda del Norte, y no solamente eso, sino que además reúnen tanto a católicos como a protestantes, cosa no usual si se tiene en cuenta los conflictos políticos que afectan a ambos países.

ITALIA: Destaca, sobre todo, el que lo acordado por una negociación no tiene carácter de contrato ni incluye obligaciones de ningún tipo, por lo que durante la vigencia del mismo pueden producirse reivindicaciones sobre idénticos temas que los que ya se hubieran recogido; la negociación no es más que una tregua que pone de relieve los elementos del conflicto. La huelga, por su parte, es un derecho incondicionado, siendo admitida incluso con carácter de sorpresa. Los sindicatos italianos no están registrados, son meros entes de Derecho privado, siendo esto único dentro del conjunto del sindicalismo europeo; sin embargo, la Constitución italiana del 47 establece el pluralismo sindical con el único requisito del registro en las oficinas locales y centrales, según lo establezcan las normas legales; mas lo que sucede es que la ley sindical no se ha promulgado todavía, con lo que el precepto ha quedado sin desarrollar, y esto se debe a que los sindicatos rechazan la necesidad de gozar de tal personalidad jurídica para contratar, pues la consideran como una traba a su propia autonomía.

LUXEMBURGO: En este país no existe regulación de la libertad de asociación ni de sindicación; sin embargo, está regulada la huelga. La característica quizá más interesante es que se ha tratado de integrar dentro del movimiento sindical a los trabajadores emigrantes, intentando otorgarles el mismo trato que a los nacionales; así, la LCGB, que cuenta entre sus militantes con un gran número de portugueses, organizó para éstos un Congreso en 1975 otorgándoles un estatuto y reconociendo sus reivindicaciones.

PAÍSES BAJOS: Existen dos instituciones fundamentales, la Fundación del Trabajo y el Consejo Económico Social; ambos tratan de coordinar las cues-

tiones laborales y económicas en un ambiente de paz social y de conseguir acuerdos entre las patronales y los obreros. Es característico también que se ha conseguido elaborar un programa de acción común de las tres Centrales principales para los años 1971-75, entre cuyas reivindicaciones se encuentran la negociación colectiva sin intervención gubernamental, la huelga legal sin que se produzca responsabilidad para el trabajador cuando haya sido convocada por una organización sindical reconocida, desaparición de los artículos del Código Penal que castigan las huelgas de algunos funcionarios civiles y del personal del ferrocarril, crecimiento del poder adquisitivo, no discriminación por sexo, etc. Existen también Consejos en todas las empresas de más de 100 asalariados con derecho de codecisión y consulta.

REINO UNIDO: Hay que destacar en primer lugar la gran influencia que sobre el Partido Laborista tienen los sindicatos y a través del mismo su incidencia en la política gubernamental y en el destino de la nación, pues su solo poder puede derribar o mantener a los gobiernos.

Existe una práctica, que se ha extendido a otros países, denominada «Closed Shop», consistente en la posibilidad de que un sindicato con predominio representativo en una empresa puede exigir del empresario que contrate únicamente trabajadores del mismo, o bien que presione a los restantes trabajadores ya contratados previamente para que se afilien. Estas presiones pueden realizarse a través de distintos métodos, que en numerosos países se consideran como ilegales. De esta forma, el sindicato busca controlar la oferta del trabajo y conseguir la exclusividad de representatividad, tanto a nivel interno en las empresas, como a nivel externo nacional o internacional. Las razones con que justifican los sindicatos este sistema son las de que los trabajadores no sindicados se benefician de las mejoras colectivas que el sindicato obtiene para sus afiliados y, sin embargo, no participan en las cotizaciones ni en las responsabilidades.

Una figura característica del sistema inglés son los delegados de taller, origen de todas las huelgas salvajes de estos años, que contrarrestan el carácter reformista que el sindicato parecía estar adoptando durante los últimos tiempos y consiguiendo una cierta separación entre las Trade Unions y el Partido Laborista, que se están relacionando a través de pactos económicos y sociales excesivamente moderados.

Rosa M.^a López Toral