

Revista de revistas

ESPAÑA

REVISTA DE TRABAJO

Núm. 56, 4.º trimestre de 1976

RICARDO ESCUDERO RODRÍGUEZ y JOSÉ
L. PRIETO PÉREZ: *Aproximaciones a
la autogestión yugoslava.*

En Yugoslavia se desarrolla en la actualidad un asalto al poder político por la fuerzas económicas dominantes, quienes se hallan implicadas en la lucha contra las facciones de la Liga que todavía se le oponen abiertamente: por un lado los viejos estalinistas y por otro aquellos que ante el rumbo tomado por los acontecimientos pretenden una marcha atrás, temerosos de las reacciones de Moscú; su supervivencia depende de la del mariscal Tito, cuya personalidad se mantiene momentáneamente indiscutida y que realiza la labor de árbitro; su desaparición parece que conllevará al triunfo de las nuevas fuerzas, salvo imprevisibles acontecimientos externos, con el fin de homogeneizar las estructuras políticas e ideológicas con las económicas.

SANTIAGO CARRILLO: *La influencia de
la prensa obrera francesa en «el so-*

cialista» (1886-1890). Datos para su estudio.

Aquí sólo presentamos de forma en general escueta, algunos datos previos al estudio de unas influencias que, por supuesto, requieren un análisis más complejo. Nos limitamos, pues, a abordar un aspecto necesario aunque en absoluto suficiente para el esclarecimiento del tema.

DIMITRI WEISS: *Hacia unas relaciones postindustriales.*

Más de veinte años después de su introducción en Francia en el ámbito propio de los estudios interdisciplinarios *per se*, el campo de acción de las relaciones industriales permanece aún indeterminado, al igual que sucede con la utilización de los términos empleados para su denominación. El tránsito a una era «paterna» (post-moderna, post-pacificada, post-capitalista, post-penuria, etcétera), ¿debe significar que las relaciones colectivas del trabajo inherentes a él pueden (o podrán) merecer la expresión de «relaciones post-industriales»?

MANUEL MOIX MARTÍNEZ: *Los fines sociales allende el bienestar.*

Mi propósito no es especular sobre la felicidad humana, sino subrayar un extremo relativamente simple y elemental, a saber, que toda adecuada visión de la «vida buena», tanto para los individuos, como para las sociedades, tiene que contar con áreas de humanos logros completamente ajenos a la zona del bienestar. Este tiene que ser contrapesado por el reconocimiento de la importancia de esas realizaciones, de esas hazañas, de esos logros humanos, que, pasados los años, la humanidad contempla retrascriptivamente con justificado orgullo.

ABDÓN PEDRAJAS MORENO: *La prohibición de concurrencia postcontractual. Estudio crítico del artículo 74 de la ley del Contrato de trabajo.*

El fundamento de esta prohibición no está, a nuestro juicio, en el deber de fidelidad, con independencia de la concepción que sobre éste se adopte. Se trata de un deber accesorio de conducta, de origen legal, y tendente a proteger el interés económico y la estabilidad del empresario, aun a riesgo de desconocer así valores superiores, como el propio de libertad de trabajo.

REVISTA DE FOMENTO SOCIAL
Núm. 131, julio-septiembre de 1978

JOSÉ MARÍA BENGOCHEA: *La promoción de los derechos del consumidor desde la Administración pública.*

El Instituto Nacional del Consumo, máximo órgano ejecutivo en materia de consumo, informa adecuadamente a los

consumidores, crea conciencia en los mismos de sus derechos y vela por el cumplimiento de las leyes vigentes, en cuanto afecten a cuestiones relacionadas con los consumidores, siendo —en definitiva— el principal instrumento con que cuenta actualmente la Administración española al servicio de los consumidores para promocionar sus derechos.

ENRIQUE MIRET MAGDALENA: *El consumidor y la empresa.*

Es preciso criticar lo que vivimos para alcanzar un estadio superior: la construcción de una nueva sociedad y de un hombre nuevo, en los cuales los engaños de la cantidad por la cantidad, del afán inmediatista, de la engañosa libertad sin perspectiva, de la obsesión de lucro y de posesión exclusiva sean sustituidos por algo más convincente y más satisfactorio para los anhelos que dormitan en lo hondo del ser humano.

REFLEXIONES Y SUGERENCIAS DE LA
OCU: *El consumidor en el anteproyecto de Constitución española.*

Recoge y subraya con gozo la Organización de Consumidores y Usuarios (OCU) el hecho de que los redactores del anteproyecto constitucional hayan contemplado de una manera individual y colectiva al consumidor e incorporen en varios puntos materias de interés básico para los consumidores, entre los que pueden citarse la protección a la salud, del medio ambiente y las garantías de orden jurídico y procesal que pueden ser utilizadas para su defensa por los consumidores y usuarios. Y acto seguido, propone una serie de sugerencias para perfeccionar el texto desde el punto de vista de los consumidores.

FRANCISCO ACEBEDO: *Los fraudes comerciales.*

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua, fraude es «engaño, inexactitud consciente, abuso de confianza, que produce o prepara un daño, generalmente material». Es esta la definición que se acomoda mejor a los fraudes comerciales, puesto que hay otra acepción, la jurídica, la del fraude contra la ley, de la que aquí no tratamos.

En la exposición de este tema vamos a seguir una vía, la de la anécdota, para al final sistematizar y sacar nuestras conclusiones.

MATÍAS GARCÍA: *Moral de las situaciones anómalas en la política.*

Este artículo pretende ser —en un doble sentido— complementario del que publicamos en el número anterior bajo el título de «Moral de la normalidad democrática».

Complementario, ante todo, en un sentido ya insinuado al comienzo de nuestra anterior colaboración. Si, como allí decíamos, nunca se consigue en plenitud la utopía ética de la normalidad democrática, la reflexión moral que intenta guiar el comportamiento en el supuesto de esa situación éticamente «normal» necesita de este otro complemento para iluminar moralmente los rebordes de «anormalidad» que siempre se dan en la vida real. Con ello no queremos decir que normalidad y anormalidad democrática hayan de ser consideradas como simples ingredientes que siempre se encuentren —en mayor o menor dosis— en todos los regímenes políticos, sin que nunca sea posible señalar escalones que marquen entre ellos diferencias cualitativas. Ello es importante,

porque esos escalones y esas diferencias son las que pueden exigir o justificar moralmente comportamientos diferenciados, según nos encontremos en una situación democrática y profundamente respetuosa ante los derechos fundamentales de la persona o en otra que —ni siquiera en sus rasgos esenciales— se adecúe a esa meta moral. Precisamente el empeño principal de esta colaboración va a consistir en señalar dónde están esos escalones.

JUAN LUIS RECIO ADRADOS: *Continuidad y cambio en la socialización de los niños de familias emigrantes puertorriqueñas.*

Este artículo reelabora ligeramente un capítulo de un amplio trabajo de investigación sobre un grupo de familias puertorriqueñas del Estado de Nueva York que, en el momento de ser entrevistadas (1974), hacía menos de quince años que habían emigrado, como tales familias, desde su isla nativa al continente norteamericano. La técnica empleada fue la entrevista en profundidad a todos los miembros de la familia mayores de ocho años, incluso a los hijos casados cuando vivían en un área fácilmente accesible.

Trabajo que se complementará con otro posterior en el que se analizarán las distintas formas en que la familia puertorriqueña, emigrada a una zona residencial de clase media-baja en el Estado de Nueva York, se esfuerza, por una parte, en mantener los valores y prácticas tradicionales en la crianza de los niños y, por otra, va adoptando paulatinamente los valores y patrones de conducta de la sociedad receptora implicados en la redefinición de los roles parentales y filiales.

VICENTE DONOSO: *La industria farmacéutica en España.*

La necesidad de un control público real de la industria farmacéutica es insoslayable. Pero dicho control debe soslayar dos escollos: uno el que dimana del carácter oligopólico y multinacional de la propia industria, que puede desaconsejar soluciones drásticas por las consecuencias y represalias; otro, el que provendría de un control nominal y burocrático pero ineficaz en la práctica.

RAFAEL CARBONELL DE MASY: *La integración cooperativa empresarial.*

Es un hecho que avanza la integración cooperativa a medida que surgen nuevos objetivos que traducen prácticamente las necesidades prioritarias y se ajustan a los recursos disponibles. Con todo, tanto las cooperativas como sus socios necesitan información fidedigna sobre las ventajas reales y exigencias de la integración, sin caer enredados en una propaganda de promesas ilusorias.

VÍCTOR MANUEL ARBELOA: *La prensa obrera en España (1900-1923).*

Como complemento y final del estudio publicado en el número 129 de esta revista se ofrece ahora la radiografía de una dudosa hoja libertaria «La huelga general» (1904), de cuya identidad no se está seguro, y la de un curioso semanario barcelonés, *La Ilustración Obrera* (1904-1905), dedicado fundamentalmente a la «instrucción y amenidad» del obrero, y cuyo mayor interés consiste en las ilustres firmas que lo pueblan, entre ellas las de Unamuno, Costa, Dícanta, Luben Urales, Buylla, Lorenzo, etcétera.

REVISTA IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

Instituto Nacional de Previsión
Madrid

Año XXVII, núm. 2, marzo abril

CELSE BARROSO LEITE: *Sinpas: a nova estrutura da previdência social brasileira.*

La ley 6.439 de 1.º de septiembre de 1977, creó el «Sinpas»: «Sistema Nacional de Previsión y Asistencia Social», y con él se inició una nueva e importante etapa en la evolución de la Previsión Social brasileña, así como de la Asistencia Social, que hoy constituye un conjunto de actividades del Estado, en situación de igualdad una con otra.

VICENTE SORIANO GARCÉS: *El Seguro Escolar. Seguridad Social de los estudiantes.*

La Mutualidad del Seguro Escolar analiza actualmente la aplicación del Seguro Estudiantil para sus beneficiarios sin perder las características peculiares que hicieron del mismo un régimen especial, típico y quizá único en Occidente, donde en la generalidad de los países el estudiantado goza de ciertos beneficios, en muchas ocasiones amplios y generosos pero que, como tal Seguro, no están orgánicamente regulados, esto es, no constituyen una unidad orgánica en sí misma y, en ocasiones, no son parte integrante del régimen de la Seguridad Social del país, por avanzado y ventajoso que el régimen sea.

MANUEL MOIX MARTÍNEZ: *De la filantropía victoriana al nacimiento del trabajo social.*

Con el cambio introducido en la política concerniente a los enfermos de «las

casas de trabajo» y un correlativo mejoramiento del trato dispensado a los niños pobres, se inició a partir de los últimos años de la década de 1860 y especialmente después del establecimiento del «Local Government Board» en 1871, una más severa actitud hacia el

«socorro externo», que era en el «Derecho de pobres» victoriano la ayuda o el auxilio otorgado en metálico o en especie a los necesitados que no estaban internados en las «casas de trabajo».

Julián Carrasco Belinchón

ALEMANIA

RECHT DER ARBEIT

Septiembre-octubre 1977

Se inicia este número con el estudio de Dirk Neumann *Las vacaciones ¿carácter retributivo o deber de protección?* El autor parte de la polémica doctrinal, ya indicada en el propio título del artículo, en la que se discute si el derecho a vacaciones debe considerarse contraprestación de la prestación de trabajo o es más bien consecuencia del deber de protección del empresario. En su origen dentro del ordenamiento jurídico alemán, puede afirmarse que su raíz se encuentra en este último: durante mucho tiempo no existe ningún fundamento legal y es concedido unilateralmente por el empresario; la misma jurisprudencia negó la existencia de base legal, no reconociendo derecho a vacaciones si no existía una previsión en el contrato o en el convenio colectivo. El autor se detiene luego especialmente en la consideración de una serie de opiniones doctrinales favorables al carácter retributivo de las vacaciones, opiniones que descansan sobre la consideración del contrato de trabajo como puro contrato de cambio. Este último punto no quiere el autor plantearlo en toda su profundidad, pero sí expone su opinión de que no es posible concebir la

relación de trabajo sin tener en cuenta el deber de protección, aunque solo sea como mero deber accesorio; en otras palabras, no cree aceptable la consideración del contrato de trabajo como mero contrato de cambio. Ello le lleva a seguir una vía intermedia en el planteamiento y solución del tema central propuesto, considerando que las dos opiniones extremas son incorrectas. El examen del Derecho positivo alemán sobre la materia permite concluir en su opinión que el derecho a vacaciones reúne, al mismo tiempo, naturaleza retributiva y carácter de efecto del deber de protección. De este doble carácter obtiene, por último, una serie de consecuencias para los casos de embargo, cesión, transmisión hereditaria, trabajo realizado durante el período vacacional, casos de enfermedad del trabajador durante ese mismo período, etc.

Benno Natzel escribe sobre *La nueva regulación de la formación: La ley de Fomento de plazas de formación profesional*. Se trata de un estudio analítico —con alguna aportación crítica— de la nueva ley de mayo de 1976, por la que se introducen importantes reformas en la anterior de 1969. Antes de iniciar el análisis propiamente dicho, se refiere al proceso de formación de la ley desde los primeros proyectos, exponiendo las posiciones del Gobierno, oposición, sin-

dicatos, etc. El primer punto analizado (siguiendo el propio orden del articulado de la ley) es el de los problemas de financiación de la formación profesional, para la que se necesitan, de acuerdo con los ambiciosos objetivos fijados, medios económicos importantes: la ley crea para ello una contribución a cargo de las empresas cuya cuantía vendrá determinada por un porcentaje del total de salarios pagados por la misma en el año natural. El segundo punto estudiado es el de la planificación de la formación y el de las estadísticas sobre la misma, respecto de las cuales contiene la ley especiales previsiones. Por último, estudia los preceptos dedicados a la creación y ordenación del Instituto Federal para la Formación Profesional, organismo central de la nueva regulación: expone las funciones del mismo, su organización, las competencias de sus distintos órganos y la financiación de su actividad.

El nuevo convenio colectivo sobre participación en las empresas de minería de carbón de Rhin-Westfalia, es el artículo que presenta Hans Föhr. El convenio de referencia, que entró en vigor a comienzos de 1977, tiene como finalidad la de aclarar, completar y concretar los preceptos de la ley de participación de los trabajadores (*Betriebsverfassungsgesetz*) en las empresas del ámbito mencionado. Su análisis se articula en dos partes, siguiendo el contenido del propio convenio. En la primera de ellas se exponen y comentan los preceptos pactados sobre la actuación y competencias del Consejo de empresa y la creación de la Comisión de empresa prevista en la ley para la resolución de los asuntos de trámite; tabla de liberación de tiempo de trabajo para los componentes del Consejo de empresa, según el censo de trabajadores, con previsiones más generosas que las esta-

blecidas en la normativa legal; consulta al Consejo de empresa sobre instalación y prueba de medios de protección y prevención de accidentes; co-gestión en asuntos personales. La segunda parte se dedica a la exposición de los preceptos consagrados al establecimiento de un procedimiento de arreglo de conflictos, previo a la intervención de la instancia arbitral prevista en la ley, que se confía a un órgano bipartito, compuesto por representantes de trabajadores y empresarios.

Finaliza en este número de la revista el largo estudio de Hans Galperin dedicado a *La posición de los trabajadores directivos en el ordenamiento jurídico*, cuyas anteriores entregas aparecieron en números precedentes y han sido ya referenciados en estas mismas páginas. Esta última parte se consagra a completar el estudio de los problemas jurídicos de orden colectivo, especialmente su capacidad de asociación profesional como grupo con personalidad propia: los trabajadores directivos son sin duda trabajadores en sentido jurídico, pero se encuentran en una posición muy especial a causa de su relación con el empresario, en cuanto que son directivos o colaboradores de la dirección de la empresa. Forman un colectivo específico, con conciencia de grupo y con intereses colectivos determinados. Sus asociaciones profesionales, según el autor, reúnen todas y cada una de las características que para las coaliciones exige el ordenamiento jurídico alemán; en la misma línea, hay que reconocer a estas asociaciones la capacidad convencional a la hora de la negociación colectiva. Se detiene luego en la consideración de la teoría que atribuye al grupo de los trabajadores directivos la naturaleza de «tercera fuerza» en el conjunto de la empresa: se trata, en opinión del autor, de un tema de difícil resolución, sobre

el que inciden argumentos en pro y en contra de naturaleza, no sólo jurídica, sino también sociológica. Desde este último punto de vista, no cabe duda para el autor que los trabajadores directivos constituyen un grupo muy especial ubicado entre el empresario y el resto del personal al servicio de aquél. El estudio termina con una consideración en torno a los problemas de representación de los trabajadores directivos en el Consejo de Vigilancia de las empresas afectadas por la ley de Cogestión de 1976.

Horst Marburger estudia *Los efectos de la embriaguez en la calificación de accidente de trabajo y en el derecho a prestaciones*. Sobre la base de los datos legales (especialmente la definición normativa de accidente de trabajo) y jurisprudenciales, se analizan los posibles

efectos de la embriaguez, teniendo en cuenta que ésta puede jugar como causa única o en concurrencia con otras; y que, en este último caso, puede aparecer como causa principal o meramente accesoria. En cuanto al derecho a las prestaciones de enfermedad, y sobre la base de las elaboraciones jurisprudenciales, se distingue entre los casos agudos de embriaguez y el alcoholismo propiamente dicho. En relación con este último se plantea principalmente el problema de la responsabilidad personal del enfermo en la aparición de la situación patológica. El autor hace suyas algunas de las posiciones de los Tribunales sociales en esta materia, varias de cuyas decisiones comenta.

Fermín Rodríguez-Sañudo

ITALIA

RIVISTA DI DIRITTO DEL LAVORO...

Núm. 1, enero-marzo 1977

MARIO GRANDI: *Diritto del Lavoro e società industrial*. Págs. 3-24.

Kahn-Freund, en su libro *Labour and the Law*, ha expresado la influencia que el Derecho tiene en el nivel de vida de los pueblos. En este sentido, recuerda que si el bienestar en una sociedad industrial depende, ante todo, de la eficacia productiva del trabajo y, a su vez, ésta viene condicionada por el progreso tecnológico, por las fuerzas del mercado de trabajo y por la efectividad de las organizaciones sindicales, todos ellos son factores intensamente condicio-

nados por el sistema jurídico de que se trate.

Partiendo de las indudables innovaciones que la difusión del modo de producción industrial ha producido en todos los sectores del ordenamiento jurídico, se plantea el tema de la conexión existente entre el desarrollo de la industrialización y el Derecho del trabajo, en Italia. La excepcional influencia sobre este sector del ordenamiento se evidencia por «el hecho de que el sistema de industrialización haya asumido la función histórica de adecuar un mecanismo de defensa de los grupos sociales y económicamente desprotegidos, y por tanto, más intensamente expuestos a los resultados negativos del sistema mismo».

En Italia, los retrasos e incertidumbres del proceso de la primera industrialización, han condicionado, tanto la

evolución de la normativa laboral, como el desarrollo, históricamente paralelo, de los instrumentos de autotutela profesional. Así, las primeras etapas de la evolución capitalista, situadas en un débil contexto socio-cultural, dominado por una difusa realidad, no permiten localizar claramente ningún programa coherente de acción legislativa; todo lo más, los hechos sociales reflejan un mundo de relaciones doméstico-agrícolas, un ideal sociedad estática sometida a una solidaridad de intereses, pero nada revela, ni siquiera tímidamente, una conciencia de los grandes cambios que en ese momento se estaban produciendo.

En la segunda mitad del siglo XIX, y según la ideología burguesa, el desarrollo de la legislación social ha actuado como instrumento corrector propiciado por el Estado frente a «los males provocados por la difusión del sistema industrial en las clases laboriosas». Pero tampoco se puede olvidar el influjo que ha ejercido la concepción del socialismo jurídico, uno de cuyos dogmas era la confianza puesta en el empleo del instrumento legislativo y la aplicación alternativa del Derecho como instrumento de cambio en las condiciones de las clases trabajadoras.

Más modernamente, la legislación social ha sido más el producto ocasional de contingentes situaciones históricas, que el fruto de organizadas y conscientes estrategias de intervención legislativa. «Resulta, pues, inútil, buscar en estas leyes la expresión de una línea política, el signo de una particular ideología social, o un instrumento de defensa de los propietarios de capital.» La verdadera motivación de esta intervención fue la necesidad de poner remedio a los intolerables efectos de degradación producidos por el sistema industrial, sobre las condiciones biológicas mismas del trabajo asalariado. En estas motivaciones

confluyeron tanto razones filantrópicas y de oportunismo, como una buena dosis de improvisación y miedo.

Por otra parte, y dentro de la concepción tutelar que preside los orígenes del Derecho de trabajo, comienzan a aparecer determinadas inspiraciones y técnicas que lo cualifican como sistema de heterotutela. Una de ellas es la inderogabilidad de las disposiciones protectoras de los trabajadores en cuanto sujetos incapaces de autodeterminarse libremente en la disposición de sus derechos esenciales. Otras técnicas de gran importancia fueron la autoregulación colectiva, la praxis jurisprudencial y la costumbre industrial.

Las consideraciones anteriores permiten afirmar que el Derecho del trabajo, en Italia, como sistema normativo y como disciplina sistemática, se ha formado y desarrollado en un contexto socio-cultural dominado todavía por equilibrios preindustriales. A partir de estos datos, es posible comprender la gran dificultad de la reconstrucción del nuevo Derecho del trabajo en la segunda postguerra. Una obra cuyo más importante significado ha sido situar a este ordenamiento en una perspectiva coherente con las exigencias de promoción del sistema económico-social, asentado en una sociedad industrial democrática y pluralista. Dentro de este proceso la aportación doctrinal ha realizado una importante función mediante la elaboración de un concepto del ordenamiento intersindical, que permitiera valorarse el momento creador y dinámico de la autonomía colectiva, examinando adecuadamente, en el interior de sus procesos dialécticos, los diversos momentos de formación y de administración de los reglamentos contractuales, proporcionando al mismo tiempo una perspectiva metodológica más apta que las técnicas civilísticas, para interpretar los modelos

de hecho de las relaciones profesionales.

Tratando, entonces, de encontrar una línea orientadora que señale una evolución del Derecho del trabajo más adecuada a las exigencias de la moderna sociedad industrial, caben señalar los siguientes objetivos:

En primer lugar, se hace necesario desarrollar una correcta política legislativa para la protección del trabajo por cuenta ajena, dirigida a restablecer un cuadro mínimo de garantías esenciales, incluido el régimen salarial y normativo, que reduzca las diferencias en beneficio de los trabajadores más desfavorecidos.

En el ámbito de la autonomía colectiva, es precisa una nueva formación del concepto de sindicato y representación sindical, con especial referencia a los lugares de trabajo en que tal concepto, como consecuencia de la difusión de estructuras representativas asamblearias y de elección directa, ha sufrido un proceso de enturbiamiento más intenso.

Por otra parte, los problemas relativos a la organización del mercado de trabajo, así como la preparación cultural y profesional de los trabajadores, asumen, como es sabido, una importancia nuclear en la sociedad industrial contemporánea. Se impone, por tanto, un esfuerzo excepcional de la determinación de las líneas inspiradoras del régimen de colocación de los trabajadores, tratando de obtener un efectivo funcionamiento del mercado de trabajo, mediante la utilización de mecanismos de información, previsión y orientación, dentro de una perspectiva de plena movilidad profesional y geográfica. Todo ello, vinculado, a su vez, a una reforma de la organización jurídica del mercado de trabajo y a la institución de un nuevo sistema de formación profesional de los trabajadores, de acuerdo con el sistema de formación profesional continua.

En cuanto al tema de la participación de los trabajadores en la empresa, la vida de transformación más realista, está vinculada a la utilización de la contratación colectiva, mediante la instrumentación de procesos de información y consulta administrados directamente por el sindicato, que permiten el acceso permanente a todas las informaciones y decisiones relevantes en la gestión de la empresa. En el ámbito económico y social, las expresiones más recientes e importantes de la intervención sindical en el ejercicio de la función pública, se han producido por las relaciones de hecho entre sindicato y poder estatal, relaciones que siempre contienen múltiples aspectos de la acción económico-social y política llevada a cabo por el Estado.

En esta línea, tampoco puede olvidarse la aportación efectuada, siquiera indirectamente, a la renovación de perspectivas en el Derecho del trabajo, por los estudios y experiencias de las relaciones industriales, que han contribuido, con el concurso de un amplio método de análisis, a hacer posible la exploración de los aspectos técnicos y fácticos de las relaciones de trabajo, permitiendo así una exacta reconstrucción de los propios datos formales.

La evolución indicada ha sufrido una serie de influencias como consecuencia de las transformaciones que se han operado a finales de los años sesenta en Italia, influencias que en un sector de la experiencia jurídica tan expuesto al dato político-social como el Derecho del trabajo, han tenido una amplia repercusión.

Comenzando por el sector de la autonomía individual, se ha asistido a una extraordinaria extensión de las tutelas garantizadas, tanto a nivel legal como contractual. Piénsese, por ejemplo, en las garantías sobre el tiempo y lugar de

la prestación de trabajo, sobre la valoración y clasificación del trabajo, la automaticidad en el régimen económico y normativo y la estabilidad, también a nivel colectivo, en el puesto de trabajo. Sin embargo, «la rigidez de esta normativa y su extensión desde el trabajo subordinado hasta el ámbito del trabajo autónomo, en ocasiones tan lejano de la auténtica condición obrera, representa un importante factor de incoherencia con la exigencia de modernización industrial en el aparato productivo público y privado, y en último término una suma de resultados contradictorios inspirados en una lógica desviada del equilibrado proceso que debe presidir el desarrollo en una moderna sociedad industrial».

Francisco Prados Reyes

GIUSEPPE PERA: *Sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende*. Págs. 109-122.

La dialéctica sobre el tema de la participación de los trabajadores en la empresa viene adquiriendo una creciente importancia, convirtiéndose en contenido sustancial de las reivindicaciones cualitativas defendidas en la renovación de los convenios colectivos.

Sobre el tema interesa hacer dos observaciones:

En primer lugar, la consistencia y valor específico que el control obrero «de hecho», ha adquirido en la dinámica socio-industrial, con independencia de los reconocimientos formales o institucionales establecidos para su ejercicio. Así, y por lo que se refiere al sindicalismo italiano, no es posible afirmar que históricamente la experiencia de la participación haya comenzado sólo con los reconocimientos formales contenidos en

la contratación colectiva, o en el plano legal, con la reciente normativa que obliga, ante determinadas decisiones, a efectuar consultas a los sindicatos de trabajadores. Por el contrario, la participación sin reconocimientos formales es un hecho real y demostrativo de la capacidad de presión de las fuerzas sindicales. Ello, naturalmente, no comporta tampoco una valoración en términos de absoluta irrelevancia del dato formal, «también las leyes y los contratos son hechos sometidos a cambios históricos, tanto más relevantes y trascendentes, cuanto más sometidos están a la voluntad y disponibilidad de los hombres».

En segundo lugar, el tema no debe ser examinado en términos abstractos: no puede prescindirse, en concreto, de un determinado ambiente nacional, con todos sus componentes históricos, sociológicos, políticos, ideológicos, y de costumbre y moralidad colectiva. En este sentido, «nadie puede ignorar la profunda diversidad del distinto contexto ético-cultural a nivel de masa, y cómo, en particular, la idea comunitaria, también en las relaciones de trabajo, bajo la insignia de un bien entendido interés común, es aglutinante; y por encima del contraste particular de parte, es clave resolutoria en aquel contexto, según su particular 'modo de ser' probablemente intrasferible».

Trasladando estas consideraciones al ordenamiento constitucional italiano encontramos que el art. 46, elaborado en 1947, es decir, cuando aún subsistía la experiencia de los llamados «consejos de gestión», se afirma genéricamente el derecho de los trabajadores a colaborar en la gestión de la empresa. Con independencia del énfasis que se le pretenda dar a la interpretación de este precepto, parece acertada la tesis de Resicigno quien mantiene que el artículo 46 «presupone (de hecho) que los trabajadores

aceptan colaborar en la gestión, dejando la iniciativa de fondo a los empresarios; por el contrario, los sindicatos rehusan inmiscuirse en la gestión para no convertirse en cómplices del mecanismo represivo, intentando, por el contrario, estar presentes en sus estructuras». Por lo demás, compete al legislador la función de ir señalando los cauces de la participación, siempre con los límites que el artículo 41 señala y que se materializan en la libertad de iniciativa económica y la funcionalidad y eficacia de la empresa.

Por otra parte, no puede olvidarse que el régimen y la intensidad de la participación pueden ser previstos no sólo por el legislador, sino también en la contratación colectiva. Nivel en el que de nuevo aparecen las limitaciones contenidas en el artículo 41, verdadero pilar de la constitución económica.

Finalmente, desde un punto de vista concreto, la Comunidad Económica Europea ha efectuado dos importantes observaciones sobre el tema.

En primer lugar, la Comunidad sugiere que sea remitida a la decisión de los trabajadores ocupados en el complejo empresarial, la existencia o no de un sistema de instituciones representativas. De esta forma, se decidiría al mismo tiempo sobre la oportunidad, o no, de vincular a la tradicional y fundamental tutela sindical una institución que, de cualquier modo, tiene voz en el capítulo de las decisiones empresariales. En este sentido, es claro que la condición *sine qua non* para adecuar un auténtico y funcional sistema de participación, está representada por una disponibilidad real, más eficaz que las soluciones apriorísticas, generalizadas e impuestas normativamente.

En segundo lugar, la Comunidad subraya que debe tratarse de instituciones verdaderamente representativas de los

trabajadores y que garanticen la posible participación de todos y de las minorías. El sistema participativo no puede realizarse, por razones obvias, a través de los representantes sindicales de empresa de que habla el artículo 19 del Estatuto de los trabajadores (Galgano), ni tampoco puede «pasar» automáticamente a través de la actual estructuración sindical del sindicalismo mayoritario federado (Giugni). Trasladando estas consideraciones al ordenamiento italiano, no requiere demasiado detenimiento la constatación, de que las representaciones sindicales de empresa, no contienen ni de hecho, ni de derecho, adecuadas garantías en orden a la realización de un sistema de participación en el sentido antes expresado.

Francisco Javier Prados de Reyes

CARLO LEGA: *I Lavoratori e il diritto allo Studio*. Págs. 122-153.

El derecho al estudio que los trabajadores, por medio de los sindicatos, reivindican frente a los empresarios, se distingue del derecho a la «instrucción» que la Constitución italiana garantiza genéricamente a todos los ciudadanos, en los artículos 9, 33 y 34. La distinción se produce desde dos consideraciones: desde el punto de vista subjetivo, porque ni los titulares del derecho son exclusivamente los trabajadores subordinados, ni los empresarios son sujetos pasivos del mismo; objetivamente, porque el contenido, que no ha sido determinado por el legislador, viene concretado parcialmente por los sindicatos, como expresión de una tendencia a la instrucción de los trabajadores que se funda en instancias de carácter social perfiladas desde diversos puntos de vista.

En concreto, y desde la perspectiva sindical, se afirma que la instrucción adquirida por las clases populares, y en particular por los obreros, está condicionada por los objetivos de la sociedad capitalista, como cualquier estructura del sistema de enseñanza. Y partiendo de este presupuesto se ha afirmado «la necesidad de eliminar al menos parcialmente la situación de disparidad cultural, imponiendo su carga al empresario como presunto corresponsable de ella».

Pero el problema del derecho al estudio de los trabajadores subordinados espera todavía una solución completa y definitiva a la cual no han llegado ni el legislador ni los sindicatos, de igual forma que tampoco se ha obtenido un acuerdo sobre la vinculación de su contenido al concepto de formación profesional.

Una distinción entre derecho al estudio y derecho a la instrucción es ciertamente posible. Ambos se conectan mediante una relación de consecuencia, dado que la instrucción no puede obtenerse más que a través del estudio. Por lo que se refiere al primero, el artículo 9 de la Constitución dispone que «el Estado promueve el desarrollo de la cultura y la investigación científica y técnica». De esta forma, el Estado asume un objetivo de interés general y común a todos los modernos estados de derecho social, que se conecta íntimamente con la obligación asumida en el artículo 3.º de «remover los obstáculos que impidan la igualdad de los ciudadanos, el desarrollo de la persona humana y la participación de los trabajadores en la organización del país». De la combinación de ambos preceptos se deduce que cuando se invoca el derecho al estudio como medio para lograr tales objetivos, simultáneamente se está solicitando una intervención del Estado que posibilite la realización de tal derecho.

Ahora bien, puesto que el artículo 9 tiene un evidente carácter programático, es preciso unir a su formulación el dictado de otros preceptos que aclaran o concretan su contenido. Tal es el caso del artículo 35 de la Constitución: en su artículo 1.º se dispone que «el arte y la ciencia son libres y libre su enseñanza», afirmando así un principio de libertad de pensamiento que tiene por referencia no sólo al arte y la ciencia genéricamente entendidas, sino también los métodos, los tiempos, las condiciones de su enseñanza y cualquier otra forma de manifestación.

En el segundo apartado del mismo articulo se impone al Estado la obligación de dictar «las normas generales sobre instrucción», así como «establecer escuelas públicas para todos los órdenes y grados», sin perjuicio de la facultad reconocida a los particulares de establecer escuelas sin cargo para el Estado, garantizándose así al ciudadano un derecho a la instrucción que se realiza a través de las escuelas públicas o privadas. De esta forma se da nacimiento a una especial categoría de derechos públicos subjetivos culturales cuyo reconocimiento es típico del Estado social o como se dijo en la Asamblea constituyente: «el derecho a obtener la instrucción se sitúa junto al derecho de enseñar, que es natural complemento del derecho a la libertad de pensamiento».

Por su parte el artículo 34, apartado 3.º, establece una serie de ayudas para los individuos que traten de alcanzar los niveles más altos de instrucción en las escuelas públicas, y que estando privados de los medios económicos necesarios, «sean intelectualmente capaces y merecedores». Estas últimas condiciones tienen carácter complementario en cuanto que la primera no es concebible sino va acompañada de su aprovechamiento. Se intenta así favorecer a «aque-

llos individuos que, dotados de una capacidad intelectual, se esfuerzan con celo y diligencia en incrementarla y aplicarla al estudio obteniendo un aprovechamiento».

De cuanto se lleva dicho, se deduce que mientras el contenido del derecho a la instrucción es determinable a través del actual régimen jurídico de la enseñanza, la configuración del derecho al estudio presenta mayores dificultades. En realidad no se trata de un derecho subjetivo directamente accionable, a causa de la imprecisión de límites de su objeto, y de las instancias de carácter ético-social y técnico que a cada individuo pueden acompañar en cada momento.

Por lo que se refiere al tema del «derecho al estudio» existen en el Derecho positivo normas inspiradas en los principios constitucionales. En concreto el Estatuto de empleados civiles del Estado (10 de enero de 1957), la ley sobre Estatuto jurídico del personal de entidades hospitalarias y la ley de 20 de mayo de 1975 sobre garantías del salario, contienen determinadas previsiones dirigidas a potenciar la formación profesional de los trabajadores. Por su parte, el artículo 10 del Estatuto de los trabajadores reconoce a los trabajadores inscritos en centros de enseñanza el derecho a disponer de turnos de trabajo que permitan la asistencia a dichos cursos, a negarse a efectuar cualquier tipo de trabajo extraordinario que haya de realizarse durante el descanso semanal, así como a disfrutar de permisos de un día por exámenes, previa la presentación de la documentación que los acredite.

Sin embargo, el artículo 10 del Estatuto de los trabajadores se presenta técnicamente como una norma incompleta, ya que su aplicación, en la mayor parte de los casos, está condicionada a la apa-

rición de otras normas de distinta naturaleza. En efecto, suponiendo que la empresa haya establecido previamente turnos de trabajo a la vista de sus propias exigencias, siempre será necesario un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y los empresarios para determinar la forma en que se va a realizar el ejercicio de los derechos antes señalados; bien entendidos que es sólo la forma (y no el derecho) lo que será objeto de negociación. Tales acuerdos, no suponen, por otra partes, la existencia de límite alguno al poder de dirección del empresario, toda vez que su ejercicio queda limitado por el principio de utilidad social, no pudiendo actuar en contra de la seguridad, la libertad, ni la dignidad humana.

Ahora bien, el objeto del derecho al estudio puede consistir en la instrucción profesional, en sus diversos aspectos, o en la dotación de una cultura general al trabajador.

Si bien en el primer caso no cabe duda del interés del empresario por los beneficios que la reportaría una elevación de la capacidad profesional de sus trabajadores, dicho interés no aparece perfectamente claro, en el segundo, sobre todo cuando se trata de trabajadores destinados a la realización de tareas sencillas y en general de mano de obra sin cualificar. En consecuencia, cabe preguntarse si las cargas por la instrucción general de los trabajadores-estudiantes, debe correr a cargo, aun cuando fuera en una mínima proporción, de los empresarios, o si, por el contrario, a su sostenimiento deben contribuir otros sujetos como el Estado, las regiones o los sindicatos. La respuesta a esta pregunta vendrá condicionada, en último término, por la naturaleza y funciones que se quieran atribuir a la empresa privada, así como las directrices y orientaciones que en materia de política so-

cial asumen el Estado, las regiones y los propios sindicatos de trabajadores.

El apartado 1.º del artículo 10 del Estatuto de los trabajadores dispone, como se ha visto, que aquellos que se encuentren realizando estudios «tienen derecho a turnos de trabajo» que permitan la realización de los mismos.

Planteado el supuesto de empresas que no tienen establecidos dichos turnos, interesa conocer si tal derecho faculta a los trabajadores para exigir del empresario la introducción de dichos turnos.

El problema, más que jurídico es técnico: Se trata de valorar no sólo la posibilidad, sino también la conveniencia de un nuevo sistema de trabajo mediante turnos. A tenor del artículo 41 párrafo 2.º de la Constitución, tal valoración corresponde hacerla al empresario, en el ejercicio de un derecho de libertad. En este sentido, se ha afirmado que estos trabajadores tienen derecho a un horario flexible «dentro de ciertos límites», entendiéndose por ello, «siempre que no provoque dificultades en el trabajo del resto de sus compañeros», por lo que la aplicación del art. 10 1.º del Estatuto de los trabajadores queda condicionada a determinados sistemas de organización del trabajo y a la valoración técnica que en cada caso se haga sobre la utilidad objetiva de los turnos.

Surge, no obstante, la posibilidad de que los turnos más incómodos sean siempre cubiertos por los trabajadores no inscritos en centros de formación, produciéndose de esta forma una disparidad de tratamiento entre unos y otros. El conflicto de intereses deberá ser solucionado en cada caso, mediante la aplicación del principio de buena fe y la búsqueda de un equilibrio entre las exigencias de la empresa y las del trabajador-estudiante.

El apartado 1.º del artículo 10 esta-

blece, por otra parte, que estos trabajadores no están obligados a realizar trabajos extraordinarios, o que deban efectuarse durante el descanso semanal. En principio ninguna novedad ha introducido en este punto el Estatuto de los trabajadores, puesto que en todo caso es preciso el consentimiento de los afectados. La realidad, sin embargo, es que dicho apartado introduce una limitación en el contenido de la contratación colectiva, ya que los sindicatos no podrán derogar para estos casos el preceptivo consentimiento del trabajador.

En el apartado 2.º, se dispone que «los trabajadores-estudiantes, incluidos los universitarios, que deban presentarse a examen, tienen derecho a disfrutar de permisos diarios retribuidos»; comparando esta redacción con la del apartado 1.º en la que no se hace mención expresa de los universitarios, se ha afirmado que estos últimos no tienen derecho a seleccionar asignación de turnos, ni a los demás privilegios que en dicho precepto se conceden, lo que comportaría un vicio de inconstitucionalidad, al violarse de esta forma el principio de igualdad. Sin embargo, no parece que sea ésta la interpretación más adecuada. Más correcto es pensar que al comienzo del apartado 2.º se hace una referencia genérica a todos los trabajadores que realizan estudios, concepto que posteriormente viene reforzado mediante la expresión «incluidos los universitarios», lo que confirma a todas luces la voluntad del legislador de no excluir a estos últimos.

Finalmente, hay que señalar que la concesión de estos permisos retribuidos incide directamente sobre la sinalagmaticidad del contrato entendida en sentido tradicional, tanto desde el punto de vista económico, como de la organización del trabajo. En el primero, porque queda alterado el equilibrio entre re-

tribución y contraprestación del trabajo. En el segundo, porque lo que se compromete es el equilibrio de colaboración. Desde una perspectiva jurídica, estos permisos pueden considerarse como una causa de suspensión del contrato, «justificada tanto por el interés general en el desarrollo de la personalidad del individuo inserto en una relación de trabajo, como por el tratamiento que el ordenamiento jurídico concede a los trabajadores subordinados».

En general, la doctrina es coincidente al afirmar que el artículo 10 del Estatuto de los trabajadores reconoce un derecho subjetivo cuyas raíces se encuentran en el ámbito de las normas constitucionales, concretamente en el artículo 34. Sin embargo, este derecho sólo es inmediatamente realizable (y accionable) en aquellos casos en que la organización empresarial (ya constituida) lo permita, todo ello sin perjuicio de las posibles ampliaciones de su ámbito que se produzcan mediante la intervención de las asociaciones sindicales, los representantes sindicales de empresa o por acuerdos directos entre los trabajadores y empresarios. En este sentido, hay que recordar la natural y permanente vocación de los sindicatos a promover y organizar escuelas, cursos y, en general, cualquier iniciativa que conduzca a la instrucción profesional de los trabajadores. Por otra parte, los convenios colectivos constituyen un medio utilizado con frecuencia para cubrir las insuficientes previsiones del artículo 10.

Sobre el tema del derecho al estudio, merece también hacer referencia al artículo 11 del Estatuto de los trabajadores, en el que se dispone que «las actividades culturales, recreativas y asistenciales promovidas en la empresa son gestionadas por organismos integrados en la mayor parte de sus miembros por representantes de los trabajadores». Se

ha dicho que de esta forma «queda sindicalizada la gestión de dicha actividad mediante un amplio concepto de actividad sindical; todo ello en consideración a la presencia mayoritaria de los trabajadores como instrumento de tutela del interés colectivo, deduciendo la consecuencia de que un eventual comportamiento contrario por parte del empresario daría lugar a una conducta anti-sindical, sancionada por el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores». Aunque la naturaleza jurídica de estos organismos siga siendo un tema controvertido (se califican como fundaciones o asociaciones no reconocidas), «pueden configurarse como afines a los comités del artículo 39 del Código civil, con la consiguiente responsabilidad solidaria de las organizaciones en orden a la conservación de fondos y al destino de los mismos en aquellos fines para los que el organismo ha sido creado».

Se ha visto cómo entre la formación profesional y la instrucción general de los trabajadores existen vínculos que no se limitan a la consideración de la cultura como simple soporte de la primera. De aquí que los entes regionales hayan afrontado el problema de la estructuración de la instrucción profesional dotándola de una base cultural que permita al trabajador el mejor desarrollo de su personalidad. Por su parte, el artículo 117 de la Constitución ha concedido a las regiones una especial competencia normativa con los límites de los principios fundamentales del ordenamiento jurídico en materia de «formación artística y profesional y asistencia escolar». Pero quizá lo más interesante de la actividad regional en este sector sea la tendencia a ampliar el contenido del derecho al estudio de los trabajadores según se deduce de las prescripciones contenidas en los estatutos regionales, promocionando la forma-

ción profesional continua y la educación permanente.

Francisco Javier Prados de Reyes

AUGUSTO SINAGRA: *Tutela internazionale dei diritti dell'uomo, e forze armate in materia di sindacati*. Páginas 153-169.

Este trabajo —que es una parte del del tema «I diritti dell'uomo e la Forze armate in materia de associazioni» desarrollado en la Reunión Nacional del Departamento Penal militar, Fiuggi 26-30 de mayo de 1976— plantea un problema importante en relación con los derechos del hombre y las fuerzas armadas en materia de asociación y es el de la posibilidad de los militares de constituir o adherirse a sindicatos.

Constitucionalmente no hay una prohibición o limitación actual o potencial —el artículo 39 de la Constitución establece que «la organización sindical es libre»—; tampoco hay obstáculos en el artículo 46 del Reglamento de disciplina militar, «los militares se pueden adherir a las asociaciones constituidas por los ciudadanos para los fines no prohibidos por las leyes penales». Esta afirmación deja abierta la posibilidad de que los militares se adhieran a las «centrales sindicales». Esta disposición reproduce el texto contenido en el artículo 18 de la Constitución sobre asociaciones en general.

Se hace referencia a la legislación de otros países europeos occidentales, como Bélgica, Francia, Alemania, Países Bajos, Suecia y Reino Unido. Estas legislaciones son tendencialmente limitativas en materia de asociacionismo sindical de los militares. En estos países, excepto Francia, se admite la posibilidad de un sindicalismo militar, con algunas restric-

ciones —como la prohibición de actividades políticas y la prohibición de la huelga— que responden a exigencias de funcionalidad y eficiencia en relación a los objetivos institucionales de la organización militar; y es desde esta perspectiva desde la que vamos a examinar el problema en el ordenamiento jurídico italiano.

Parece indudable que algunas limitaciones, como la huelga, están legitimadas, ya que están implícitas por su misma inconciabilidad con las exigencias de la defensa exterior del Estado en caso de guerra y con las exigencias del respeto riguroso de la disciplina, tanto en tiempo de paz como en el de guerra.

Dado el alto grado de politización del sindicato y del sistema sindical en Italia, difícilmente el asociacionismo sindical militar podría limitarse a la defensa de los intereses económicos de la categoría sin pasar a una actividad política. Con diversas argumentaciones se excluye la posibilidad de libertad de asociación sindical a los militares; así resulta del artículo 98 de la Constitución, que prevé la posibilidad de la privación para determinadas categorías de ciudadanos de uno de los derechos fundamentales: el de asociarse a un partido político. En conclusión, no parece que exista una prohibición a la libertad de asociación sindical para los miembros de las fuerzas armadas recabable esencialmente de la formulación de las normas constitucionales, ordinarias..., debe observarse que una ilimitada posibilidad de asociacionismo sindical para los militares haría problemática la observancia de otras disposiciones que hacen referencia a la tutela de diversos y relevantes intereses.

Vemos que existe conciliabilidad entre las limitaciones a la libertad sindical de los miembros de las fuerzas armadas, fuerzas de policía y la normativa internacional en la materia. El artículo 11

de la Convención Europea de los derechos del hombre análogamente a cuanto dispone para el asociacionismo político, reconoce el derecho de cada persona a participar en la constitución de los sindicatos y de adherirse a ellos, pero específica y limita el contenido de tal derecho en relación a la defensa de los intereses propios, dejando con esto fuera del fenómeno asociativo sindical aquél que directamente no se refiere a los intereses propios de la categoría.

Hay posibilidad de restricciones legítimas a la libertad sindical para los pertenecientes a las fuerzas armadas, a la policía y administración del Estado de que habla el artículo 11,2 en conexión a las exigencias de seguridad nacional, de defensa del orden público y de prevención de los desórdenes y delitos que son propios de una sociedad democrática. La dicción literal y la consecuencia del artículo en cuestión, justifican estas limitaciones.

La Comisión Europea ha observado que es legítima la prohibición de constituir sindicatos, previstos por la legislación nacional, sólo para alguna «especialidad» de militares.

Un estudio especial merece el artículo 5 de la Carta Social Europea, el cual dispone que para las fuerzas armadas el Estado determinará no sólo la medida de las garantías en materia de libertad sindical sino también la decisión sobre la atribución de las garantías mismas. De tal modo, el ámbito de discrecionalidad del Estado aparece ilimitado y más amplio que el previsto por el artículo 9 del convenio número 87 de la O.I.T. en vigor en Italia por ley número 367. Esta ley prevé que «la medida de las garantías previstas por el presente convenio, que se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía, será determinada por ley nacional.

En orden a cuanto dispone el citado

convenio y el artículo 11 de la Convención Europea de los derechos del hombre, debe concluirse que, si de un lado es discutible la posibilidad por el Estado de introducir una prohibición absoluta al derecho de asociación sindical para los miembros de las fuerzas armadas, por otro les es excluida la reivindicabilidad, en línea absoluta y completa, de tal derecho.

A la misma conclusión conduce el examen del artículo 8 del Pacto Internacional sobre derechos económicos, sociales y culturales, aprobado el 16-12-66 por la Asamblea general de las Naciones Unidas. Tal disposición afirma el derecho de cada uno de constituir o de adherirse a sindicatos, al sólo fin de tutelar intereses económicos y sociales y, así como en la Convención de Roma de 4 de noviembre de 1950, advierte qué restricciones pueden ser establecidas por la ley en cuanto necesarias en una sociedad democrática, la letra c) del párrafo 1.º de la primera disposición citada, introduce la misma posibilidad a propósito de aquello que puede ser definido como el momento dinámico de la libertad sindical, esto es el derecho de los sindicatos de ejercitar libremente su actividad, y en tal disposición parece sustancialmente comprendido cuanto explícitamente está dicho en la letra d) a propósito de la huelga, que debe ser ejercitada de conformidad con las leyes de cada país. Hay que observar sobre este punto que la referencia no puede ser limitada a las leyes que directamente disciplinan el ejercicio de la huelga, sino que se extiende a todas aquellas leyes que, fijando el *status* jurídico de una categoría de personas, hacen aparecer tal *status* inconciliable con una abstención colectiva del trabajo. El párrafo segundo del artículo 8 del Pacto explícitamente declara que no se impide la posibilidad de imponer restricciones

legales al ejercicio de los derechos en cuestión a los miembros de las fuerzas armadas.

María Dolores Alonso Valea

LUCA SALUTINI: *Profili probatori, disciplinari e contrattuali nella malattia del lavoratore*. Págs. 169-198.

Según una opinión bastante difundida, en caso de enfermedad del trabajador el empresario tiene un «poder de control» para probar dicha enfermedad.

La función del artículo 5 del Estatuto de los trabajadores ha sido la de institucionalizar por primera vez a nivel de ordenamiento general un poder de investigación del empresario que antes sólo existía en la práctica.

Es necesario en el tema que tratamos tener en cuenta la existencia de dos planos: el primero correspondiente a la obligación contractual de cumplir, el segundo entra dentro del ámbito de la organización interna de la empresa, y paralelamente distinguir la zona del incumplimiento contractual de la de la culpa disciplinaria, lo que representa un «canon interpretativo» esencial para la solución de algunos de los problemas referentes a la enfermedad del trabajador. Esta distinción fue elaborada por Mancini en 1957, el cual critica la tendencia de la doctrina a confundir la zona del contrato y de la organización, haciendo también coincidir el deber de prestación con un genérico deber de prestación subordinada, el incumplimiento con la falta o inexacta obediencia a las órdenes del empresario, la relativa responsabilidad con la responsabilidad disciplinaria, y los «remedios» civiles del resarcimiento y de la resolución con las penas privadas.

La comunicación del trabajador de la existencia de la enfermedad no constituye una articulación particular de la carga de la prueba, corresponde a la lógica de la organización jerárquico-disciplinaria de la empresa, y su omisión constituye una típica falta disciplinaria.

La mayoría de las decisiones jurisprudenciales afirman que el trabajador tiene obligación de comunicar al empresario si la enfermedad continúa más tiempo del pronosticado precedentemente y ya comunicado. Algunas sentencias aparecen en sentido contrario, como una reacción a la posibilidad de un despido del trabajador en caso de no aviso.

Conviene establecer una aclaración, pues en la jurisprudencia se ha asimilado la falta de comunicación del impedimento-enfermedad con la inexistencia objetiva del impedimento mismo, confundiendo el plano disciplinario con el contractual, pero como no debe confundirse la comunicación de la causa impositiva con la existencia objetiva de la causa misma, así no debe ser confundida con su prueba: la «objetiva imposibilidad» deberá antes o después probarse. El trabajador enfermo que no comunica al empresario su enfermedad no compromete por esto ni su posición contractual de deudor de la prestación ni su posición procesal en cuanto a la prueba.

Por lógica, deberá decirse que, cuando el impedimento-enfermedad, en hipótesis no comunicado al empresario, subsista efectivamente (plano sustancial), y sea probado al juez (plano procesal) la ausencia del trabajador es justificada positivamente (art. 1.218), no siendo responsable por incumplimiento.

Ahora bien, la sujeción del trabajador al *ius inquirendi* del empresario ¿es una carga o una obligación? La posición subjetiva del trabajador sometido a control sanitario tiene una naturaleza jurí-

dicamente compuesta de obligación más carga.

La enfermedad hace contraer al trabajador obligaciones tendentes a asegurar la recuperación de su capacidad laboral, que por tal función se pueden llamar terapéuticas.

Según el autor, Mancini ha perdido de vista la posibilidad de que la inobservancia de la obligación de «prevención» pueda hacerse valer sobre el plano de la responsabilidad disciplinaria del deudor de la prestación. En cuanto a esto, dos sentencias de los tribunales de Milán y Savona han dejado sentada la obligación del trabajador de no desarrollar actividades incompatibles con su estado de enfermedad, desde un punto de vista de la obligación de fidelidad. Pero si tal obligación se incumple ¿puede el empresario sancionar disciplinariamente al trabajador? Si la disciplina no tiene una función de prevención, sólo la violación de las obligaciones terapéuticas por parte del trabajador es sancionable en cuanto haya determinado una agravación o prolongación de la enfermedad no antes y no independientemente de éste.

Por último se examina el valor probatorio del control según el artículo 5 del Estatuto, criticando las tres principales teorías que admiten el valor procesalmente vinculante, concluyendo que el juicio diagnóstico del médico de control, del mismo modo que el médico de confianza del trabajador, no tiene en el proceso ninguna eficacia probatoria preconstituida, y es libremente valorable por el juez. Por tanto en el proceso bien poco queda del sistema de control previsto en el artículo 5 del Estatuto de los trabajadores, ya que la investigación sanitaria imparcial termina virtualmente por dispersarse en medio de los demás elementos probatorios del juicio: pericia médica, etc. El hecho es

que, a diferencia de la opinión de otros autores, éste piensa que el sistema de investigación o control previsto en el artículo 5 del Estatuto no ha sido pre-dispuesto con vistas al proceso, sino exactamente al contrario, en base y en función extraprocesal, con objeto de prevenir el proceso, suministrando una respuesta cuanto más objetiva posible a la situación controvertida a través de la intervención de un órgano no sospechoso e imparcial.

María Dolores Alonso Valea

MARÍA GIOVANNA MATTAROLO: *Indennità in caso di morte del lavoratore e diritti del coniuge superstite*. Páginas 198-259.

La introducción del divorcio en el sistema positivo italiano y la reforma del derecho de familia, con las innovaciones que han aportado al concepto jurídico de matrimonio y de familia, hace necesaria la revisión de numerosas normas que no perteneciendo estrictamente al derecho de familia, se remiten a él por semejanza de términos y conceptos. Así, se examina el artículo 2.122 (1) C. C., donde se afirma que la indemnización en caso de muerte del trabajador será pagada al cónyuge, hijos y, si viven a cargo del trabajador, a los parientes del tercer grado y afines dentro del segundo grado; pero hay que ver en concreto quiénes forman la familia del trabajador, incluyendo en el análisis al cónyuge divorciado, separado y putativo.

Para aportar soluciones al problema expuesto se examina la naturaleza de la indemnización en caso de muerte, el título de adquisición por parte de los supervivientes y la posibilidad del traba-

jador de disponer por testamento de la indemnización de muerte, así como también la naturaleza de la indemnización de vejez y de falta de preaviso, deducida del artículo 2.122, porque la indemnización de muerte es un término privado de contenido autónomo sustancialmente.

La indemnización de vejez, según parte de la doctrina, tiene naturaleza exclusivamente retributiva, después de la ley núm. 604 de 1966 y de algunas sentencias de la Corte constitucional.

En cuanto a los caracteres retributivos de la indemnización por falta de preaviso, que forma parte de la indemnización por muerte, del artículo 2.122 del Código civil, ya su encuadramiento ha dado lugar a numerosas dificultades derivadas de la afirmación de su naturaleza resarcitoria. Su naturaleza jurídica ha sido correctamente definida como «resarcimiento del daño debido a la mora *accipiendi* del empresario»; esto es válido en el caso en que la indemnización sea a consecuencia de la muerte del empresario, pero si es por despido debido a causa justa o por muerte del trabajador, no puede hablarse de mora.

Sobre la indemnización por muerte, parte de la doctrina llama la atención sobre la «finalidad de previsión social»; el hecho de que el perjuicio sufrido por los familiares por la muerte del trabajador deba ser una presunción *iuris et de iure*, revela la fragilidad de la construcción; el perjuicio no es suficiente para sostener un título de adquisición distinto de la indemnización por parte de los familiares. La indemnización por muerte forma parte del patrimonio del trabajador, de conformidad con su naturaleza retributiva. El reparto de la indemnización por muerte según la necesidad llega a ser cualificante en el sentido de adecuar el criterio de la

atribución de la indemnización de muerte a su naturaleza retributiva. Por ello se comprende como el problema del título de adquisición de los sujetos previstos en el artículo 2.122 (1) tenga una importancia relativa; lo que cuenta es su pertenencia a un núcleo familiar determinado con criterios distintos del derecho sucesorio, y en relación a la dependencia económica del trabajador difunto.

Ahora bien, el cónyuge separado, divorciado o putativo ¿puede considerarse que forman parte del núcleo familiar?

Al demostrarse la naturaleza retributiva de la indemnización por muerte, puesto que la retribución tiene la función de asegurar al trabajador y a su familia una existencia libre y digna, se ha de considerar como familia al cónyuge divorciado que percibe una pensión periódica; puede ser considerado el cónyuge divorciado como una prolongación del derecho que él mismo tiene en el matrimonio. El derecho a una parte de la retribución nace del artículo 5 de la ley que introdujo el divorcio.

Los mismos criterios que el tribunal deba adoptar para establecer, en el momento de la concesión del divorcio, si una parte de la retribución del trabajador es para el excónyuge, deben ser tenidos presentes en la atribución de la indemnización por muerte. Más compleja es la determinación del *quantum*.

Respecto al cónyuge separado, el problema no parece haya sido superado por la reforma; el legislador ha abolido el término «culpa» en todas las normas relativas a la separación, apareciendo un nuevo término: imputabilidad. Por parte de muchos autores se ha puesto de relieve cómo el sistema de las relaciones patrimoniales entre cónyuges separados ha permanecido sustancialmente invariable, y el término culpa e imputabilidad coinciden no sólo desde el

punto de vista conceptual sino también en los efectos. La gran innovación de la reforma está en haber introducido la posibilidad de una separación de los cónyuges independientemente de un juicio de responsabilidad. No parece que haya razón válida para sostener un derecho a la indemnización por muerte al cónyuge separado, siéndole imputable la separación. Pero si tal conclusión puede aparecer coherente con la interpretación sistemática de las normas del Código civil que regulan la separación, aparece, sin duda, anómala cuando se considere que la indemnización por muerte es por ley atribuida también al cónyuge divorciado.

El problema de la coordinación entre la normativa que regula el divorcio y la reforma del derecho de familia, debe corresponder caso por caso al juez, el cual, en relación al cónyuge divorciado, debe decidir el cuándo y el cuánto de la asignación periódica y de las otras asignaciones debidas por la muerte del cónyuge que tiene esa obligación.

Después de la reforma, la indemnización por muerte en relación al cónyuge putativo sólo es posible en el caso en que la muerte del trabajador sea anterior a la declaración de nulidad. Se produce un ulterior problema ya que no ha habido ninguna modificación del artículo 584 del Código civil en el caso de bigamia.

Otro problema que aquí se plantea es si, en el caso del trabajador casado válidamente y le sobrevenga la muerte, la indemnización debe ser dividida entre el cónyuge legítimo y el putativo, o sólo será para el legítimo en base al criterio fijado para la sucesión. Tal problema no parece siga subsistiendo, desde el momento en que, teniendo la división en base a la necesidad, no existirá una cuota o parte predeterminada reservada al cónyuge. Todos los que tienen dere-

cho concurren en plano de igualdad y la división se hará únicamente en base a la necesidad de cada uno.

María Dolores Alonso Valea

A. MINERVINI: *Sulla rivalutazione monetaria dei crediti di lavoro*. Páginas 259-282.

El artículo 429, *in fine*, C. P. C. en el texto modificado por el artículo 1 de la ley 11-8-1973, núm. 533, establece que el juez, cuando condene al pago de sumas de dinero por créditos laborales, debe determinar, además de los intereses legales, el daño mayor eventualmente sufrido por el trabajador por la disminución de valor de su crédito, condenando al pago de las sumas relativas a partir del día en que tuviera derecho.

La hipótesis del incumplimiento por el empresario de la obligación pecuniaria y la consiguiente obligación de resarcimiento entran en el ámbito de aplicación del artículo 1.224 del Código civil.

La norma prevé el derecho al resarcimiento del daño mayor en favor del acreedor que demuestre haberlo sufrido realmente, con los intereses de mora.

El artículo 1.224 del Código civil no aseguraba una protección adecuada al trabajador. En efecto, la revalorización monetaria, a prescindir de la prueba del eventual daño mayor, operaba sólo por demanda judicial. La carga de la prueba corre a cargo del dañado. La prueba de un daño mayor debe ser suministrada mediante elementos concretos.

En cuanto al daño lucrocesante, puede ser resarcido en el caso que sea dada la prueba rigurosa de una precisa relación de causalidad entre la falta de disponibilidad de la prestación, en

dinero, y la imposibilidad de concluir una relación contractual y de ejercitar una facultad económicamente ventajosa.

En cuanto a la desvalorización monetaria según el artículo 1.224 del Código civil, la jurisprudencia ha reconocido únicamente que entra entre los mayores daños al acreedor en el caso de mora imputable al deudor en las obligaciones de resarcimiento del daño. A esta obligación le es reconocida la naturaleza de deuda de «valor».

En cuanto a la prueba por el acreedor de haber sufrido un daño mayor por la desvalorización, el acreedor no podrá recurrir a presunciones generales sino que se debe suministrar la prueba de haber sufrido concretamente un perjuicio patrimonial.

¿Cómo se aplicaba el artículo 1.224 del Código civil a los créditos laborales? Este artículo aseguraba una liquidación mínima del daño por el retraso en la medida del interés legal.

La jurisprudencia ha confirmado en el tema de créditos laborales cuanto ha sido pronunciado en sentencias anteriores en tema de obligaciones pecuniarias en general. Más precisamente, el resarcimiento del daño por desvalorización monetaria es acordado sólo en cuanto el trabajador dé prueba que habría empleado el dinero en inversiones sustraídas a la desvalorización o que haya sido obligado a enajenar bienes no sujetos a las variaciones del valor de la moneda.

Pero tal orientación se opone al principio establecido por la Constitución en el artículo 36.

Veamos ahora el daño de la desvalorización monetaria previsto en el artículo 429 del C. P. C. Este artículo dispone en su párrafo 3, que el juez, al condenar al pago de sumas de dinero

por créditos laborales, debe determinar, además de los intereses legales, también el daño mayor, consiguiente a la eventual desvalorización monetaria intervenida, desde el día en que naciera el derecho al crédito. Tal norma pone en práctica el principio general, según el cual la duración del proceso no debe estar en detrimento del que tiene razón.

El trabajador debía demostrar el daño sufrido. El legislador ha puesto una presunción *iuris et de iure*, de destino del dinero en la adquisición de bienes y servicios, exonerándolo de la obligación de probar tal utilización.

Pero examinando literalmente el artículo 429, el adverbio eventualmente parecería querer alcanzar el resarcimiento del daño por la desvalorización monetaria a los límites probatorios derivados de la aplicación del art. 1.224 del Código civil.

El adverbio eventualmente debe ser referido al hecho de la desvalorización en sí, no al daño mayor derivado de la desvalorización; sólo así la norma del 429 tiene razón de ser y es innovativo respecto al 1.224 (2) del Código Civil.

La ley núm. 533 de 1973 no contiene ninguna disposición transitoria que resuelva la hipótesis que examinamos. En el art. 429 del C. P. C. tampoco la hay. La Corte de Casación afirma que en los juicios pendientes a la entrada en vigor de la ley núm. 533 de 1973, el daño por la desvalorización monetaria de tiempo anterior a tal fecha es resarcida en base al artículo 1.224 (2), mientras el daño verificado posteriormente viene determinado en base al artículo 429 (3) del C. P. C. modificado por la ley núm. 533, y el artículo 150 sub. artículo 3 de la misma ley.

Pasamos a la exposición de las opiniones en torno a la retroactividad de la ley.

Es recordada la sentencia de la Corte de Casación de 18 de diciembre de 1970 número 2707, respecto al artículo único de la ley de 28 de marzo de 1962, número 147, que contiene la interpretación auténtica de la ley de 26 de enero de 1961, número 29, acerca de los tributos indirectos de naturaleza complementaria que no pudieran ser liquidados completamente en el momento de la liquidación provincial, por insuficiencia de elementos para ello.

La Casación, con la sentencia citada, ha decidido mirar a la irretroactividad de la ley de 1961 para los pagos indebidos anteriores que habían ya producido sus consecuencias.

La retroactividad de la ley que en el campo penal es excluida por el artículo 25 de la Constitución, por garantía de la libertad del ciudadano, en los otros campos del Derecho tiene carácter excepcional.

La voluntad de derogación debe ser explícita y clara, no pudiendo ser suficiente la formulación del artículo 20 que es una norma de carácter procesal.

El derecho del trabajador de verse reintegrado su patrimonio encuentra su causa en la maduración del crédito, no asumiendo ningún relieve la conducta del deudor. De ello deriva que el artículo 429, habiendo modificado en relación a los créditos laborales el hecho generador del derecho del trabajador al resarcimiento, no tenga eficacia retroactiva. Concluyendo, examinando el significado literal de la norma, se pone de relieve que es compatible con el normal destino de la ley de disponer sólo para el futuro. Por ello, el daño sufrido por la desvalorización antes de la entrada en vigor de la ley número 533 puede ser resarcido, según el artículo 1.224 del Código civil y desde la fecha de constitución en mora; mientras el daño por

la desvalorización verificándose sucesivamente debe ser determinado por el juez según el criterio legal, a partir de la entrada en vigor de la nueva ley. Sobre esto la jurisprudencia es discordante. La S. C. se ha pronunciado siempre a favor de la aplicabilidad de la nueva disciplina prevista en el artículo 429 del C.P.C. a las relaciones ya agotadas antes de la entrada en vigor de la ley número 533; tal orientación no ha encontrado eco entre los jueces de las Cortes más importantes, por ejemplo: el Tribunal de Roma y Milán. Este último recientemente se ha pronunciado a favor de la revalorización monetaria limitada al momento de la entrada en vigor de la ley número 533. La Corte constitucional también recientemente ha tenido ocasión de pronunciarse de modo claro sobre el tema de la irretroactividad del daño por desvalorización monetaria para los créditos laborales. Ha declarado que tal problema hay que interpretarlo en el sentido de que la revalorización de los créditos laborales viene dada sólo para los créditos posteriores a la entrada en vigor de la ley número 533. Con tal decisión ha mostrado no adherirse a la dirección seguida por la Corte Suprema, que por demasiado tiempo ha emitido decisiones uniformes sin ver la cuestión en su integridad desde el punto de vista estrictamente jurídico.

Una interpretación del artículo 429 (3) del C. P. C. que no tuviese en cuenta el principio de la irretroactividad de la ley, sería anticonstitucional. Pero la Corte constitucional no ha hecho esto, en cuanto ha declarado que la correcta interpretación del artículo 429 está en el sentido de la irretroactividad de la revalorización monetaria para los créditos anteriores a la entrada en vigor de la ley número 533.

María Dolores Alonso Valea

IL DIRITTO DEL LAVORO

Núm. 6, noviembre-diciembre 1976.

Parte primera

GIUSEPPE DI NARDI: *Partecipazione e autogestione*. Págs. 323-333.

El movimiento obrero moderno tiene su biblia en la obra de Sidney y Beatrice Webb sobre la historia de las *Trade Unions* y, en especial, en el volumen sobre la *Democracia Industrial*. En él se describe cómo los trabajadores buscaron en la unión de sus fuerzas la posibilidad de mejorar sus condiciones de trabajo. En efecto, hace tiempo que se sabe que el proceso de distribución de la renta empresarial depende de la relación de fuerzas entre las partes.

John Stuart Mill lo había advertido claramente; incluso cabría decir que el camino abierto por este economista es más amplio que el señalado por Marx. Stuart Mill, al reconocer la eficacia de las instituciones para modificar la distribución de la renta, no tenía necesidad de teorizar sobre la revolución. Su teoría suponía abrir el paso al Estado reformador, mientras que Marx, haciendo depender las instituciones (la superestructura) de la estructura de producción subyacente, congelaba las relaciones de fuerza en la estructura del primer capitalismo industrial como si tal estructura estuviera destinada a perpetuarse inexorablemente y su quiebra sólo pudiera realizarse mediante la violencia.

A finales del siglo XVIII se desarrolla un proceso en el que el capitalismo industrial sobrevive a los vientos revolucionarios, pero al mismo tiempo permite al movimiento obrero encarnarse profundamente en la estructura social y adquirir fuerza. A partir de entonces las partes contrapuestas —estima Di Nar-

di— están destinadas al contrato, a soluciones de compromiso, pues ignoran qué consecuencias podrían derivarse del recurso a la violencia.

El autor parte de la concepción de que la empresa, como organización dirigida a la producción de bienes económicos es una institución necesaria ligada a la permanencia de la economía monetaria y capaz de sobrevivir a pesar de las reformas en los ordenamientos que regulan el derecho de propiedad. Por otra parte hay que tener en cuenta que las tensiones propias de los países de capitalismo maduro adquieren en Italia una intensidad especial. Al no conseguirse la correspondencia entre oferta y demanda de trabajo se producen tensiones que van a imponer con la fuerza de la propuesta popular soluciones irracionales. Aunque aparentemente pueda parecer que trabajadores y empresarios puedan tener intereses diversos, en realidad hay un nexo de solidaridad que es el interés común en alcanzar un mayor nivel de desarrollo. Hay que encontrar un nuevo camino, un nuevo orden que permita resolver las contradicciones.

En efecto, empresa y sindicato aparecen sobre el plano de la realidad social como elementos antagonistas. Su contraposición resuelve temporalmente el conflicto según la relación de fuerzas, pero no realiza los dos objetivos que pueden garantizar la paz social y la eficiencia del sistema: el pleno empleo y la supervivencia de la empresa en un mercado libre. Si prevalece la fuerza empresarial se procurará reducir los salarios y las plantillas para salir de la crisis. La empresa, como institución queda a salvo, ya que se protegen las rentas del capital, pero a cambio se crea desempleo. Si prevalece la parte sindical se procurará salvaguardar el nivel de empleo y la cuota de los salarios en

la renta, pero se pone en crisis la empresa como institución.

La economía burguesa es un sistema circular: estructura de la producción-distribución de la renta-estructura del consumo-estructura de la producción. En este circuito penetra el sindicato exigiendo que se modifique la distribución de la renta a favor de los trabajadores, lo que provocaría la modificación de la estructura del consumo y la producción aumentaría para adecuarse a la demanda de los consumidores originando nuevos puestos de trabajo. Sin embargo, esto no sucede así porque la extensión de las reivindicaciones salariales ha llevado a las empresas a devorar su propio capital y a endeudarse con el sistema bancario, llegándose a un proceso inflacionista y a una ilusión de sociedad opulenta. El poder sindical ha creado nuevos problemas sin resolver el problema básico de la ocupación.

La nueva frontera —añade el autor— es la democracia participativa; en ella el pueblo ejercita los poderes participando en ellos y no ya meramente delegando su ejercicio y limitándose al ejercicio del derecho al voto. Di Nardi pretende plantear las relaciones entre capital y trabajo en el ámbito —señala— de un capitalismo reformado, estimando que la experiencia de la participación de los trabajadores en el poder económico puede realizarse sin destruir el sistema que ha permitido el desarrollo de la sociedad industrial.

GIUSEPPE IANNIRUBERTO: *La tutela giudiziaria della partecipazione dei lavoratori all'impresa*. Págs. 334-341.

Se ha afirmado que no es posible conseguir por medios judiciales el cumplimiento por parte de los empleadores de sus obligaciones relativas a la parti-

cipación de los trabajadores en la empresa debido por un lado a la extrema dificultad para utilizar estructuras judiciales eficaces en este caso y a la negativa experiencia judicial en este aspecto, especialmente a partir del Statuto.

Cuando se habla de participación de los trabajadores es necesario distinguir distintos niveles: el que se refiere al trabajador *uti singuli* (retribución, horario de trabajo...); el que afecta a los trabajadores colectivamente pero que puede tener una incidencia individual (despidos colectivos, mantenimiento de los niveles de ocupación...), y aquel que se refiere a la política económica del empleador (inversiones, técnicas de trabajo...).

El problema de la justiciabilidad se plantea fundamentalmente respecto del tercer nivel. En cuanto a los dos primeros, incluidos normalmente en la contratación colectiva, es usual el recurso al juez.

Un primer instrumento para obtener del empresario el cumplimiento de sus obligaciones podría estar constituido por la intervención del Estado a través de la no concesión de exenciones fiscales, facilidades de financiación, etc. Otro medio podría ser la utilización de órganos arbitrales.

El proyecto de Estatuto de la sociedad por acciones europea, elaborado por la CEE, prevé un juicio de responsabilidad promovido por el Consejo de vigilancia contra el Consejo de administración; pero las relaciones capital-trabajo en Italia se encuentran estructuradas en estos momentos de forma distinta a la prevista para la sociedad europea.

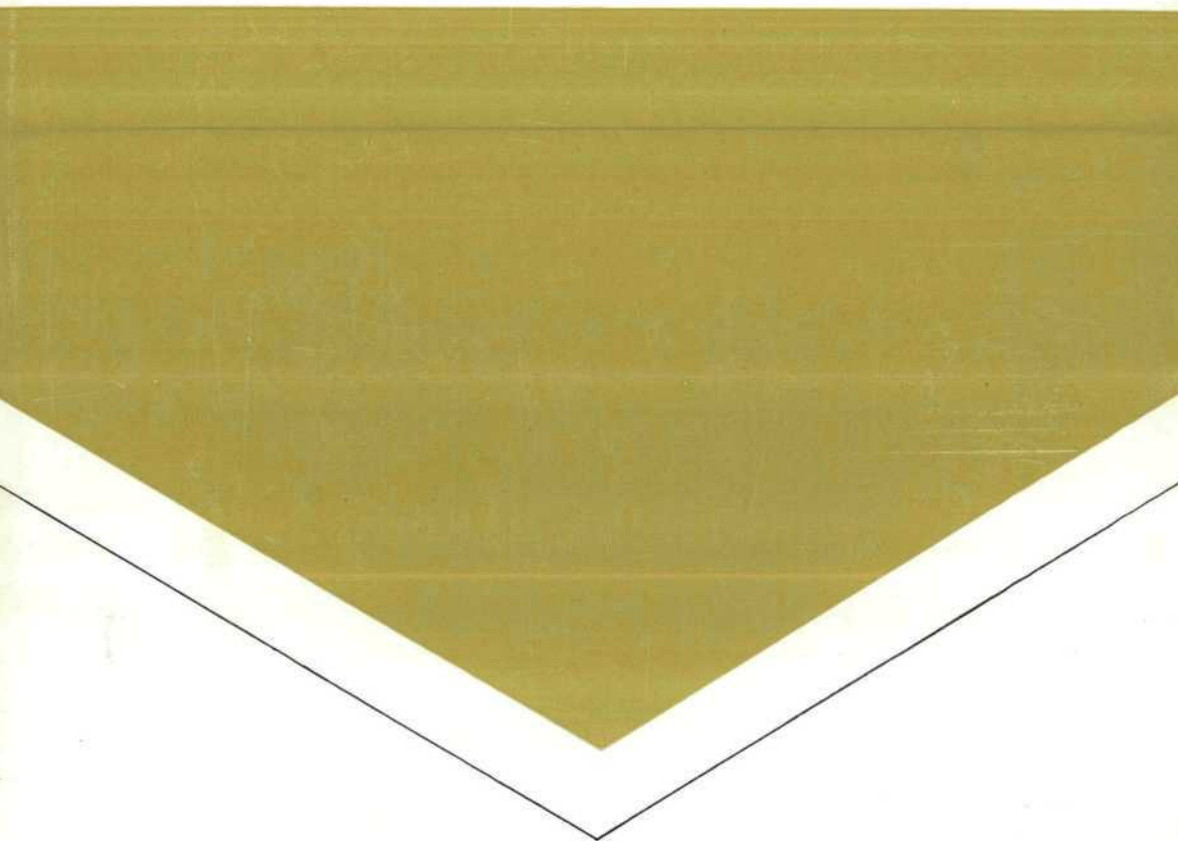
La doctrina y la jurisprudencia han mostrado sus reservas a la utilización del procedimiento del artículo 28 del Statuto —represión de la conducta anti-sindical— en este supuesto. El artículo 28 solo sería de aplicación —se ha di-

cho— cuando las prerrogativas sindicales derivasen de la ley, pero no de cláusulas contractuales. Sin embargo, la formulación del artículo 28 parece pensar en una protección cuanto más amplia mejor frente a las conductas que atenten contra la acción sindical y derivadas del empleador. Ianniruberto considera legítimo el recurso del artículo 28 en este supuesto. Y no cabe decir —añade— que con ello se penaliza un pacto colectivo de naturaleza privada, puesto que la sanción penal proviene no ya di-

rectamente de la violación contractual sino de la inobservancia del mandato del juez. No cabe duda de que así se potencia la posición de los sindicatos de trabajadores, pero ésta era precisamente una de las intenciones del Statuto.

Teniendo en cuenta esto —termina señalando el autor— la utilización del instrumento judicial constituye una elección de política sindical.

Alejandro Suárez



300 pesetas

