

ESPAÑA

REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

Número 135, julio-septiembre de 1979

FRANCISCO GÓMEZ CAMACHO: *El Estatuto del Trabajador y la actual crisis económica* (Por un Sector Sindical Económico).

La creación presupuestaria de un Sector Sindical Económico con capacidad inversora tendría, como una de sus finalidades, la de reconocer a los trabajadores esa misma capacidad de expectativa y anticipación del futuro que tradicionalmente se viene reconociendo a los empresarios. A su vez, posibilitaría al mundo del trabajo el que sus esperanzas políticas se llenasen de realismo gracias a la mediación de las expectativas económicas. Aspiraría, en definitiva, a llenar económicamente el vacío que actualmente existe entre reivindicaciones salariales inmediatas y aspiraciones políticas futuras.

No se me oculta que una medida como la propuesta tropezaría con no pocas dificultades. Soy plenamente consciente de que, ni por formación económica ni por educación política, nuestra sociedad está preparada para aceptar con objetividad, mucho menos con ilusión, la creación de un Sector Sindical Económico, aunque hubiera de estar sometido al control de las Cortes. Sin embargo, es mi opinión que, de llevarse a la práctica, no encontraría dificultades

reales mayores que las encontradas en los últimos años por el proceso de transición política. Si la voluntad de un pueblo y la tenacidad de unos hombres han podido superar los obstáculos levantados a la transición política, ¿qué razón existe para que dudemos del éxito de una transición económica como la propuesta? ¿Acaso falta la voluntad del pueblo? ¿O quizá es que no contamos con los hombres adecuados para conducirla?

ALFONSO ALVAREZ BOLADO: *Emancipación y barbarie (la dialéctica de la Ilustración)*.

El contenido del trabajo, por una parte, trata un tema que no es sólo el título de una de las obras más ilustradoras de T. Adorno y J. Horkheimer (*La dialéctica de la Ilustración*), típico de toda la Escuela de Frankfurt: la barbarie se reproduce también en el seno de la Ilustración, o lo que es lo mismo: la Ilustración degenera. Este tema, por sí mismo, es una buena introducción al sentido de todo el ciclo. Por otra parte, se refiere a un segundo tópico: cómo ve el continuador contemporáneo de la Escuela de Frankfurt, J. Habermas, la transición de las sociedades tradicionales («altas culturas», como dicen los alemanes, o «grandes civilizaciones», como decimos nosotros) a las sociedades industriales del capitalismo desarrollado (o avanzado y «tardío»). Este segundo tema tiene evi-

dentes conexiones estructurales con el primero.

Los nuevos mitos —los mitos modernos— pueden amaestrar hoy a la ciencia y a la técnica, que se manifiestan como ideología, produciendo las formas más crueles del despotismo, la barbarie «ilustrada».

AUGUSTO HORTAL: *La ciencia y la técnica como ideología.*

La ciencia y la técnica en las sociedades de capitalismo avanzado no son sólo las fuerzas productivas que garantizan la viabilidad real del sistema económico, sino que proporcionan también la ideología que encubre, legítima y hace aceptable el sistema vigente de explotación económica y dominación social.

La cultura, tanto la enseñanza como la vida cultural en general, y la ciencia como parte integrante de ella, no debe estar exclusivamente al servicio de la tecnificación del mundo. No debe ser mero instrumento de acceso al mundo de la producción material y del consumo, sino también acceso a la participación comunicativa en el universo social en que vivimos. La ciencia debería huir de la servidumbre tecnocrática, sin caer por eso en la privatización ni en la politización inmediatista. Necesitamos en España urgentemente una ciencia robusta, institucionalmente libre de lacayismos, que sea instancia que sabe articularse públicamente sin someterse a los inmediatismos políticos de los intereses del capital o de la Administración.

ENRIQUE MENÉNDEZ UREÑA: *Marxismo y freudismo en la Escuela de Frankfurt.*

En su recepción de Freud, Habermas subraya las dos líneas de crítica que el

mismo Freud hizo a Marx: su reduccionismo económico y su optimismo superficial. Habermas corona, a su vez, lo ya iniciado por Adorno y Horkheimer y continuado genialmente por Marcuse: la crítica del cientismo larvado de la interpretación que Freud hizo de su psicoanálisis y el esfuerzo por rescatar de este último su sustrato eminentemente crítico y sociohistórico; esto es lo que ha permitido a Habermas incorporar el psicoanálisis en su teoría crítica de la sociedad, de una forma coherente y muy sugerente, como un correctivo a un materialismo histórico marxiano concebido dentro de unos límites demasiado estrechos.

CÉSAR SÁNCHEZ AIZCORBE: *Perspectivas futuras de la democracia en la sociedad industrial.*

Para hacer de contrapeso a una tecnocracia creciente es preciso inventar formas de democracia moderna no sólo dando a cada hombre la posibilidad de informarse y expresarse, sino también comprometiéndose en una responsabilidad común.

En el estado presente del mundo no debe olvidarse que la supresión del hambre y de la indigencia, a causa de las cuales padece alternativamente la mitad de la población terrestre, constituye un objetivo prioritario indiscutible para las sociedades democráticas. Si, en una época de fronteras nacionales precarias, la solidaridad entre los pueblos se debilita, nos hallaríamos ante el peligro de ilusionarnos con un recurso a regímenes imperiales y/o despóticos, fascinados quizá por su orden y su efectividad. La tutela de la vida, frente a la agresión de la miseria, se convierte así en el desafío mayor que afrontan las sociedades industriales democráticas, pero no sólo ellas.

PRISCILIANO CORDERO DEL CASTILLO:

La juventud rural leonesa contra la sociedad tradicional.

Con el presente estudio, realizado durante 1978 en la provincia de León y referido exclusivamente a la población rural, queremos dar a conocer qué hacen, cómo piensan, en qué emplean su tiempo libre, cuáles son sus valores y creencias, en definitiva, cómo son los jóvenes de los pueblos de León.

CARLOS GINER DE GRADO: *Sisinio Nevares (1878-1946): un doctrinario del catolicismo social español.*

Se trata de un resumen del primer capítulo de la tesis doctoral del autor, que se publica por su interés para la reciente historia social y como homenaje algo tardío a Nevares, fundador de *Fomento Social*, en el centenario de su nacimiento.

REVISTA DE SEGURIDAD SOCIAL. MADRID

Número 2, abril-junio de 1979

EFRÉN BORRAJO DACRUZ: *La imprescriptibilidad del derecho a las pensiones: del Código Civil al nuevo derecho de la Seguridad Social.*

En este ensayo, que forma parte de un estudio mucho más amplio, se recogen unas notas sobre la influencia de la configuración del crédito por alimentos entre parientes en el régimen jurídico del derecho a las pensiones de la Seguridad Social.

Dada la finalidad del ensayo, se pone la sistematización de los distintos

puntos de un estudio completo sobre la materia: delimitación de figuras afines, separación de supuestos, cómputo de plazos, etc., y se concentra la atención en uno de los caracteres del régimen jurídico: la imprescriptibilidad. Por las mismas razones, los apoyos doctrinales y jurisprudenciales se limitan en beneficio del dato legal, que es donde se aprecia la influencia directa de los sucesivos o concurrentes modelos normativos.

ALFONSO BARRADA: *Los derechos de seguridad social en la Constitución española de 1978.*

La Constitución española de 1978, al regular las materias de bienestar social, no responde a un planteamiento general y sistemático de la cuestión, sino que se ha procedido en ésta, de un lado, por acumulación, y de otro, por la vía de un tira y afloja entre diversas posiciones. Ello ha hecho que las materias de bienestar social aparezcan dispersas. No obstante, este desconcierto tiene una virtud: la de la flexibilidad. Ello puede permitir que si se considera más conveniente, las instituciones a las que se confíe el régimen público de seguridad social se limiten a las acciones de complemento y suplemento del flujo de rentas, y que las acciones de bienestar social consistentes en la prestación de servicios se confíen a instituciones especializadas en cada uno de ellos, al modo que la asistencia sanitaria está encomendada en el Reino Unido al National Health Service, sin que por ello dejen de cumplirse los objetivos.

Lo que sí es evidente es que la extensión del régimen público de seguridad social a «todos los ciudadanos» impondrá un período de transición bastante largo y serias dificultades, ya que, como ha dicho el profesor Almansa Pastor,

«la experiencia de los distintos países permite sentar como axioma que la mayor extensión subjetiva obligatoria de la seguridad social va en detrimento de la intensidad protectora». Y la dificultad se agrava por la exigencia del artículo 41 de que las prestaciones sean «suficientes». Los caminos para llegar a la meta señalada pueden ser muchos, pero uno de ellos puede ser el financiamiento por la vía fiscal, según un plan propuesto, de parcelas concretas de la actual seguridad social contributiva.

FRANCISCO PARRA LUNA: *Hacia la medida de la eficacia de los sistemas de seguridad social: el caso español 1967-1974.*

Sobre la base de una concepción sistemática de la seguridad social y de su correspondiente conjunto de indicadores desarrollados por el autor en un trabajo anterior, se intenta operacionalizar un modelo teórico para un primer cálculo

de la eficacia de los sistemas de seguridad social.

El intento realizado en su aplicación a España no ofrece todavía valor numérico práctico por varias razones: en primer lugar, porque el modelo teórico sugerido necesita ser revisado, criticado y adaptado. En segundo lugar, porque hay que disponer de más y mejores datos, y, por último, porque la noción de eficacia —si se desea enteramente significativa— necesita ser calculada en relación a un espacio internacional comparable.

Los cálculos realizados no tienen, por tanto, otro fin que el de ilustrar el desarrollo metodológico sugerido a fin de *mejor presentar el problema* para futuras soluciones.

Parece quedar demostrado, sin embargo, que el problema es del máximo interés, así como atacable y solucionable a poco que se le consagre la atención institucional necesaria.

Julián Carrasco Belinchón

ALEMANIA

RECHT DER ARBEIT

Septiembre-octubre 1978

Se dedica este número al IX Congreso de la Asociación Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Munich en el mes de septiembre de este año. Incluye los tres informes generales y la contribución alemana a cada uno de los temas objeto del Congreso.

El primer informe general, preparado por Benjamin Aaron, se dedica al tema *Arbitraje e intervención jurisdiccional: Administración de justicia en Derecho del Trabajo*. Como es normal en un trabajo de este tipo, su contenido oscila

entre las observaciones generales, recogiendo características comunes a una gran parte de los sistemas jurídicos considerados, y los casos especiales estimados como más significativos. Antes de iniciar el estudio comparativo propiamente dicho, el profesor norteamericano realiza una serie de consideraciones generales sobre el ámbito del mismo (limitado a la solución de los denominados «conflictos jurídicos») y sobre las características que, en su opinión, debe reunir un sistema de arreglo de conflictos colectivos para poder ser realmente efectivo.

Entrando ya en el estudio comparado —preparado sobre la base de los respec-

tivos informes nacionales—, aborda en primer término el aspecto de la estructura y composición de los órganos dedicados a la solución de los conflictos colectivos. Algunas características comunes pueden obtenerse de los datos facilitados por los informes nacionales: coexistencia de una pluralidad de vías para intentar la solución, frecuente existencia de tribunales especiales de trabajo, jurisdicción normalmente fijada por la ley, composición tripartita de los órganos. Las peculiaridades, sin embargo, son numerosas, refiriéndose a puntos tan importantes como la posibilidad de establecimiento de procedimientos de solución a través de la negociación colectiva, los requisitos para el nombramiento de miembros de los órganos de composición, la duración del mandato, el grado de centralización o descentralización de la organización.

El segundo aspecto estudiado es el referido al ámbito de la jurisdicción. Criterio esencial para ordenar mínimamente las múltiples variantes que ofrecen los distintos sistemas es la doble distinción entre conflictos jurídicos-conflictos de intereses y entre conflictos individuales-conflictos colectivos. Aunque lo cierto es que, en la práctica, las líneas respectivas de demarcación no se mantienen siempre lo suficientemente nítidas. Así se demuestra en el informe a través de múltiples ejemplos. Importantes variantes se observan igualmente en las exclusiones a la competencia general reconocida a los órganos de solución, así como en las relaciones de éstos con otros organismos a los que también se reconoce competencia en la resolución de conflictos y en las previsiones sobre recursos o apelaciones ante instancias superiores.

El informe se detiene luego en los aspectos propiamente procedimentales, considerando el ámbito y significado de las fases de mediación y conciliación, el recurso a procedimientos previos que

tienden a eliminar el pleito, el grado de formalización de los juicios, la resolución de situaciones de bloqueo cuando el organismo llamado a decidir es pluripersonal. A lo que se añade la consideración de una serie de criterios que para el autor son determinantes a la hora de valorar los puntos de fuerza y de debilidad de un sistema de solución de conflictos: importancia de los procedimientos no formales de composición, porcentaje de apelaciones o recursos, duración del procedimiento incluidos los recursos, costas, etc. El informe se cierra con una serie de conclusiones, que el autor se cuida de subrayar que están condicionadas por su propia experiencia en el cuadro de un sistema concreto.

Wilhelm Dütz es el autor del informe alemán sobre el mismo tema: *La solución de los conflictos de trabajo en la República Federal de Alemania*. Comienza con unas consideraciones generales sobre el significado y contenido de la expresión «conflicto de trabajo» en Derecho alemán: diferenciación entre conflictos jurídicos y de reglamentación, entre procedimiento ante tribunales de trabajo y ante organismos de tipo arbitral. Proporciona igualmente algunos datos sobre encuadramiento constitucional del tema, en la medida en que la Ley Fundamental garantiza, al mismo tiempo, la protección judicial y la autonomía colectiva. El cuerpo del informe estudia sucesivamente el procedimiento ante los tribunales de trabajo (competencia y estructura de la jurisdicción, tipos de procedimiento, principios por los que se rige), procedimiento arbitral general (establecido por las partes mediante contrato de arbitraje) y procedimiento arbitral especial en el marco de la ley de participación de los trabajadores en la empresa. Todo ello se completa con una información estadística de la actividad de los tribunales de trabajo, de los tribunales de los distintos *länder* y del

Tribunal Federal de Trabajo referida a 1976.

Detlev Zöllner presenta el segundo informe general. Su tema es *La situación del trabajador en caso de enfermedad*. La parte principal del trabajo se dedica a la consideración de dos órdenes de problemas que, para el trabajador afectado, adquieren la máxima importancia: la garantía de una renta sustitutiva del salario y la prestación de asistencia sanitaria. Por lo que se refiere al primer aspecto, tras analizar brevemente las consecuencias que para la continuidad de la relación de trabajo tiene la situación patológica y la consiguiente incapacidad laboral, agrupa los distintos sistemas según la persona o institución sobre la que recae la carga del pago de la prestación económica sustitutiva. Analiza posteriormente las variantes sobre el montante de dicha prestación, su duración, tiempo de espera, período de carencia, paso a la situación de invalidez, etc. Respecto a la asistencia sanitaria, se examinan aspectos tales como la organización de los servicios sanitarios, pago de la asistencia, duración de la misma, protección a los familiares del trabajador. Las diferencias entre los sistemas de seguridad social son notables en ambos aspectos: la utilización de uno de los tres métodos básicos (responsabilidad directa del empresario, sistema de seguridad social o establecimiento de un servicio nacional de salud), a su vez muy conectado con el nivel de desarrollo económico, produce tanto en el campo de la prestación económica como en el de la prestación sanitaria variantes de difícil reducción a un esquema simple.

Una última parte se dedica a los problemas de financiación: se pone de relieve la actual preocupación —común a muchos países— por el creciente coste de la asistencia sanitaria. Las tres fuentes de financiación que en la mayoría de los sistemas se coordinan (cotización

de empresario y de trabajador, recursos fiscales) en proporción muy diversa, siendo los factores históricos y los elementos tradicionales los que parecen jugar en cada caso.

El informe alemán sobre *La situación del trabajador en caso de enfermedad* se debe a Karl Kehrmann, quien se ciñe al cuestionario de once preguntas sobre el tema propuesto: efectos de la enfermedad sobre la relación de trabajo, consecuencias de la extinción de la relación sobre la continuidad de la prestación de asistencia sanitaria, duración de la prestación económica, previsión de pensiones o rentas en caso de larga enfermedad, discriminación por razón del sexo, medio de financiación de las prestaciones, modalidades de la prestación sanitaria, extensión de la asistencia a los familiares del trabajador, existencia de medios de prevención de la enfermedad, porcentaje de la población protegida por la asistencia, previsiones de evolución de la protección.

El tercer informe general, presentado por Waclaw Szubert, tiene como tema *La codificación del Derecho del trabajo*. Después de recordar las primeras iniciativas de codificación en las primeras etapas de desarrollo de la disciplina, al final del siglo XIX y comienzos del XX, subraya la idea de la conexión de los intentos codificadores con la tendencia a hacer el Derecho del trabajo más independiente de otras ramas jurídicas, especialmente del Derecho civil; ello, sin embargo, no deja de provocar problemas y dificultades diversas, debidos especialmente a la reserva que suscita la codificación como instrumento de rigidez e inmovilismo. La vitalidad del movimiento codificador en nuestros días demuestra, sin embargo, que responde a una necesidad real, en la que el argumento decisivo es el de dotar de mayor coherencia y claridad el conjunto de la regulación de las condiciones de trabajo.

Examina luego algunas de las enseñanzas proporcionadas por las experiencias recientes de codificación en países de Europa occidental: Francia, República Federal de Alemania, Austria; por la peculiaridad de su sistema jurídico, la codificación en los países de *common law* presenta aspectos específicos: la importancia creciente de la ley como fuente del Derecho en estos países modifica sensiblemente las posibilidades de un (limitado) movimiento codificador. Por lo que se refiere a los países socialistas, sus realizaciones en este campo son mucho más importantes; el informe pasa revista a la situación en la URSS, Rumania, Hungría, Bulgaria, República Democrática de Alemania, Albania, Checoslovaquia, Polonia y Yugoslavia, obteniendo algunas consideraciones o conclusiones de conjunto: potenciación de la unidad y de la independencia del Derecho del trabajo, flexibilidad de adaptación a las condiciones de cada momento, mejora de la técnica legislativa, etc.

Por último, se consagra un breve apartado a las realizaciones codificadoras en los países del Tercer Mundo, donde se han llevado a cabo experiencias de interés. Se pone de relieve cómo en estos países la codificación, además de servir de instrumento de mejora y consolidación de la legislación laboral, cumple otra función más amplia, cual es la de modelar unas relaciones de trabajo en el sentido moderno de la palabra, organizando el conjunto de las relaciones profesionales y reforzando la protección del mundo del trabajo. En conjunto, la experiencia es positiva; y tanto más cuanto que muchas de estas realizaciones no se han limitado a copiar y adaptar construcciones jurídicas foráneas, sino que han introducido solu-

ciones nuevas que reflejan sus tradiciones y sus valores culturales propios.

El informe alemán sobre *La codificación del Derecho del trabajo* ha sido realizado por Thomas Dieterich. Su cuerpo principal se divide en dos partes: consideración de la situación de las fuentes del Derecho del trabajo en el sistema alemán y una noticia sobre los planes y trabajos codificadores actualmente en curso. Por lo que se refiere al primer punto, es obvio que la falta, hasta el momento, de una codificación ha llevado a un desarrollo desequilibrado y poco armónico de las diferentes materias: así se demuestra a través de una visión de conjunto de las reglas que rigen, respectivamente, las relaciones individuales y las colectivas. Los trabajos actuales de codificación —aparte algunas iniciativas anteriores— comienzan en 1969, con la creación de una comisión de expertos que en una primera fase se dedicó a la formulación de los problemas fundamentales de Derecho del trabajo (relación entre autonomía colectiva y regulación estatal, límites de la autonomía colectiva, relaciones entre convenios colectivos y acuerdos de empresa, utilidad de los conocimientos médicos y sociológicos para el Derecho del trabajo, problemas de Derecho procesal laboral, entre otros). A partir de 1973, la comisión ha concentrado sus trabajos en la preparación de una codificación parcial que se refiere exclusivamente al Derecho de la relación individual de trabajo. El trabajo se cierra con algunas consideraciones generales valorativas de las ventajas e inconvenientes de los trabajos de codificación y una previsión de la evolución que puede esperarse en la materia.

Fermin Rodríguez-Sañudo

FRANCIA

DROIT SOCIAL

Número 12, diciembre 1978

I. Derecho del trabajo

PHILIPPE D'ARVISENET: *Le travail à temps partiel.*

El tema del trabajo a tiempo parcial adquiere en el momento presente actualidad e interés por cuanto que su extensión podría contribuir de algún modo a paliar el problema del empleo, a la par que satisfacer las necesidades de numerosas personas en la sociedad moderna.

En una primera parte aborda el ensayo los aspectos sociológico-estructurales de la cuestión: tipos de actividad y conjuntos sociales proclives a adoptar esta modalidad laboral, en base a ofertas y demandas de empleo, concluyendo que potencialmente existe una considerable masa de gentes dispuestas a trabajar con jornadas fraccionadas, tales como estudiantes, mujeres con hijos, personas mayores de cincuenta y cinco años, etc.

El trabajo por jornadas parciales presenta características propias con relación al trabajo por jornadas completas tanto en cuanto se refiere a la inserción de sus sujetos en el conjunto de la población activa (aspectos de calificación profesional, tipo de actividad, nivel salarial y movilidad ocupacional) como a las características personales de los trabajadores (dinamismo, preocupación menos intensa por el salario, etc.) o a sus comportamientos (predisposición mayor a dejar el trabajo, así como a tomarlo). Pero desde la perspectiva patronal también existe un conjunto de factores di-

versos que bloquean la extensión de esta modalidad laboral al considerarla como marginal y relegarla al específico supuesto de que la soliciten los propios trabajadores; a esas reticencias empresariales conducen motivaciones relativas a la organización del trabajo (se considera apto tan sólo para tareas muy técnicas o especializadas), obstáculos materiales (desventajas inherentes a los aumentos de costos de producción, formación, gestión o transporte que comporta el tener un mayor número de asalariados) o de otro tipo (así, en ocasiones, la propia oposición de los sindicatos).

Por último, realiza el autor una serie de propuestas destinadas a paliar o suprimir la discriminación que este tipo de trabajos viene sufriendo; la puesta en marcha de una política global tendente a promocionar el empleo a tiempo parcial pasaría por las siguientes líneas:

A) El marco legislativo:

a) Determinación de las cotizaciones a la seguridad social. La Ley de 27 de diciembre de 1973 suprimió los costes fiscales adicionales que soportaba un puesto de trabajo fraccionadamente ocupado por dos sujetos.

b) Problemas de política familiar y trabajo femenino. Permitir a los padres de niños pequeños reducir su jornada supondría una positiva medida de política familiar, así como establecer la posibilidad de unos períodos de excedencia materna más amplios.

c) Problemas concernientes a los regímenes de jubilación. Debieran subsanarse las dos cuestiones esenciales al respecto: que cuando un trabajo de jornada parcial preceda a la jubilación no se

penalice bajando la base reguladora a la correspondiente al mismo, y que la actividad de tal tipo sea bastante al objeto de devengar el derecho a una pensión.

B) Garantías legales precisas para el equilibrado funcionamiento de un mercado del trabajo a tiempo parcial:

a) La garantía de estabilidad ha de ser idéntica, sin que se llegara a despedir a un trabajador de jornada completa para sustituirlo por otro de jornada parcial; podrían asimismo fijarse aquellos puestos específicamente destinados a este tipo de empleo.

b) Debe establecerse en profundidad el principio de igualdad salarial a igualdad de actividad laboral.

c) La duración semanal del trabajo debiera ser modificada con arreglo a la normativa y criterios generales.

d) Debiera ser posible convertir a ciertos efectos (contribuciones, obligaciones legales o reglamentarias) los puestos ocupados en régimen de jornada parcial en otro número proporcional de puestos a jornada completa, con el fin de evitar penalizaciones al empresario.

C) Medios para facilitar la extensión del trabajo a tiempo parcial: creación de un verdadero «mercado» donde confluyan las ofertas y demandas de este tipo, información, prioridad de contratación para los desempleados, etc.

GÁRARD ADAM: *La négociation collective en France. Eléments de diagnostic.*

A partir de la práctica sindical reformista y de que la negociación sea entendida como consecuencia de la prosperidad económica, surge el perfil del acuerdo social como método capaz de lograr el equilibrio inestable en una sociedad crecientemente conflictiva pese a las elevaciones en el nivel de vida; tal procedimiento o «técnica» es analizada

desde diversas ópticas en un muy completo estudio referido al caso francés:

I. *Ambigüedades y lagunas en la regulación de la negociación colectiva.*

1. Los estímulos a la negociación colectiva.

a) Los procedimientos administrativos de extensión y expansión.

Estos dos mecanismos constituyen en principio los mecanismos ordinarios más eficaces para que los sujetos sociales negocien, evitando así la imposición de unas normas no convenidas, aunque la realidad muestra que se encuentran lejos de alcanzar tal virtualidad.

b) Las iniciativas gubernamentales en favor de la negociación.

Se incluyen aquí los actos de presión directa (los emplazamientos públicos, el reenvío normativo a lo convenido por las partes, etc.), la elaboración de informes conteniendo concretas y diversas propuestas para el sector, la creación de organismos autónomos que incluyan entre sus miembros a representantes de los interlocutores sociales (sin que por ello subordinen sus actuaciones a las directrices del poder ejecutivo) o el propio efecto que, por «simpatía», origina en la esfera privada una negociación llevada a cabo en el sector público.

c) La nueva articulación entre la ley y el convenio.

Es habitual que no se elabore una ley sin consultar de algún modo a los afectados (al menos a través del Consejo Económico y Social), lo cual en la práctica ha conducido a casos de auténticas negociaciones entre el poder público y las organizaciones sociales; tampoco es insólito el que acoja el legislador el contenido negociado entre las partes cuando el mismo requiere la modificación de una norma como requisito previo a su propia aplicación. En suma, el Estado reconoce la aptitud de las organizaciones patronales y sindicales para determi-

nar las condiciones aplicativas de la norma e incluso preparar su modificación y mejora.

d) El refuerzo de las instituciones representativas en la empresa.

Aquí sería de máxima utilidad un cambio de dirección, puesto que mientras los organismos electivos sólo poseen atribuciones consultivas y jurídicamente reposan esas facultades sobre minorías capacitadas para ejercer la representación de la empresa *ad extra* (delegados y secciones sindicales), se dará cierta discordancia.

2. El significado de las experiencias extranjeras.

La comparación del modelo francés con los sistemas occidentales en que se alza la negociación colectiva como fuente y cauce privilegiado para el desarrollo de las relaciones sociales presenta diferencias de interés en varias esferas:

a) Más que privilegiar el carácter obligatorio y la duración ilimitada de los convenios, debieran darse ocasiones y facilidades para que los interlocutores sociales se encontrasen; parece advertirse en ocasiones una actitud en los poderes públicos franceses más cercana al proteccionismo social que al reconocimiento de la autonomía de las partes.

b) De otro lado, la política de fortalecimiento sindical últimamente desentendida por Francia de modo tan decidido, titubeando a la hora de convertir al sindicato en representante privilegiado de los trabajadores y titular de un permanente derecho a la negociación; quizá porque de este modo las fuerzas políticas y económicas dominantes frenan la influencia de un sindicalismo mayoritariamente opuesto a la sociedad actual.

c) La negociación no puede separarse del conflicto, antes bien, su desarrollo pasa no sólo por el reconocimiento de la legitimidad que posee la huelga, sino también por la integración de la

dinámica conflictual en los procesos de negociación: viene considerada la huelga como un derecho individual y no subordinado a su encuadramiento sindical.

II. *La inadecuación de las estructuras de negociación.*

Se señalan cuatro «lagunas» o puntos de inadaptación del sistema legislativo francés en relación a la sociedad real:

1. Ausencia del concepto «rama de actividad».

a) Se carece de definición satisfactoria: la unidad alrededor de una materia prima no conduce a resultados homogéneos, al igual que la decisión atendiendo a cierta técnica abocaría a una fragmentación contraria a cualquier unidad entre las empresas o los sectores económicos (pese a que tal es el caso anglosajón); ante ello, la unidad de negociación suele constituirse en base a criterios empíricos, práctica que no siempre brinda soluciones acertadas.

b) Mientras los sindicatos tienden a la concentración, las patronales se esfuerzan por multiplicar las unidades de negociación; convendría clarificar el concepto en cuestión atendiendo al criterio de las partes, así como a la articulación de los niveles de negociación y capacidad organizativa de las distintas asociaciones.

2. Indeterminación y parcelación de las unidades de negociación.

a) Puede convenir negociar a niveles interprofesionales para homogeneizar los contenidos de ciertas materias, estimular los acuerdos a niveles inferiores o resolver directamente un problema; así, esta negociación «en la cumbre» podría ser hábil al objeto de crear las «reglas del juego» y concretar las unidades de negociación.

b) A la imprecisión de las fronteras entre las ramas profesionales se suma, para la negociación sectorial, la falta de

coherencia en el reparto de las competencias entre instancias nacionales e inferiores; al ser utilizados todos los posibles escalones de negociación, no siempre el resultado obtenido es coherente.

c) A nivel de empresa, la ampliación de las facultades atribuidas al comité muestra una separación creciente entre la realidad (negociación sindical) y la normativa (comité).

d) Se aprecia también la creciente dificultad de seguir manteniendo escindidos los problemas del sector público respecto de los del privado.

Es inadecuado, concluye el profesor Adam, que la legislación establezca una regulación con el propósito de aplicarse a todos los niveles: debieran definirse las peculiaridades de los mismos, así como las materias a tratar, procedimiento de negociación y alcance de los acuerdos.

3. La organización colectiva.

Junto a un síndrome de inconsistencia y debilidad, el excesivo fraccionamiento sindical y los diversos criterios seguidos para la asociación, pueden presentar problemas a la hora de determinar a qué convenio se acoge una empresa, no siendo infrecuente el que quede «en el vacío»; mientras los propios sindicatos no sean capaces de solucionar esto, se precia de una inteligente política administrativa de extensión y ampliación.

4. Discordancias entre las estructuras jurídicas de representación y el funcionamiento de las empresas.

Derivan del marco para el que fueron creadas (sociedad industrial en su fase media) y la distinta realidad a la que se aplican (complejidad, «grupos» empresariales, etc.).

III. *Los grandes problemas de la intervención de los organismos sindicales y patronales.*

— Existe dificultad para la negociación a nivel de empresa sin el respaldo

de los sindicatos: la organización contratante pone en juego no sólo su capacidad de compromiso con referencia a los trabajadores, sino también al patronato.

— Llama la atención la «anomalía» jurídica conforme a la cual las organizaciones reconocidas como representativas a nivel nacional lo son asimismo para designar los delegados sindicales de la empresa.

— El *status* de la negociación se debilita al diferenciarse cada vez menos de la consulta, habiéndose incluso dado origen a un *tertium genus* del cual debiera hacerse eco el legislador.

PIERRE GUILLEN: *L'accord du 19 juillet 1978 relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie dans la métallurgie.*

Ya en el número anterior de *Droit Social* se reprodujo este pacto mediante el cual se instituye una remuneración anual garantizada que se añade al preexistente mecanismo salarial y cuya efectividad debe conllevar una progresión de las rentas más bajas. Ahora un descriptivo análisis sistemático aborda diversas cuestiones:

a) Inadecuación de los sistemas vigentes.

b) Las ventajas del cómputo salarial anual.

c) Desglose del contenido: Preámbulo; Objeto (fijar una retribución anual mínima a determinar por los convenios colectivos territoriales); Ambito funcional, territorial y personal; Cuantía; Balance nacional anual de los efectos; Principios de verificación y naturaleza del complemento remunerativo en el supuesto de que haya de entrar en juego el acuerdo al no alcanzarse por el trabajador el mínimo salarial.

FERNAND DERRIDA: *Jurisprudence commentée.*

A raíz de la sentencia pronunciada por la Cour d'Appel de Grenoble en 31-V-78, que se reproduce, aborda el autor una interesante cuestión: la de si el deudor que entra en quiebra puede convertirse, como trabajador asalariado de su propia empresa, en acreedor salarial de la masa de bienes.

II. Política familiar

CAROLE SANDREL: *Les français n'aiment pas les enfants.*

Breve ensayo sociológico que plantea unas líneas de reflexión crítica acerca

del trato y consideración brindados a los niños.

ROBERT VERGER: *Le complément familial.*

Intenta establecer unas primeras y provisionales valoraciones de los logros cosechados por la Ley de 12-VII-77, a cuya virtud muchas familias experimentaron un aumento en la cuantía mensual de sus obligaciones familiares para concluir afirmando la superioridad del nuevo sistema (cuyo esquema básico traza), si bien no resulta todo lo sencillo que sería deseable y convendría añadir otras medidas proteccionistas a este «complemento» (ejemplo: para proteger de algún modo a las familias con dos hijos).

Antonio-Vicente Sempere Navarro

ITALIA

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Febrero-marzo 1979

A. VELA: *La giurisprudenza della Corte di Casazione sur rapporto di lavoro presso gli enti pubblici.*

Se aborda en este artículo el tema siempre discutido de la distinción entre relación de empleo público y de empleo privado, sobre todo en relación con un punto concreto, el de establecer el orden jurisdiccional competente para entender de las cuestiones que se suscitan.

Comienza el artículo por un detenido análisis de la tipología de entes públicos que aparecen en el ordenamiento jurídico italiano, centrando su análisis en la distinción entre entes públicos económi-

cos y no económicos y dentro de los primeros entre entes públicos económicos exclusivamente o entes con prevalente actividad económica. Junto a ellos considera también las posibles relaciones de trabajo con los órganos constitucionales del Estado.

Expuesta así la variada tipología de entes públicos que pueden ser titulares de una relación de trabajo, el problema se plantea a la hora de determinar la jurisdicción competente en la materia. En un primer término la cuestión se plantea en la posible competencia concurrente del juez administrativo y juez ordinario. Pues bien, la jurisprudencia de la Corte de Casación se ha planteado el tema, sobre la base de distinguir entre empleo público y empleo privado, para determinar la competencia de uno u otro órgano jurisdiccional.

jador injustamente despedido. La efectividad de la readmisión se garantizaría así no a través de la ejecución forzosa de una obligación de hacer, sino a través de medidas de coacción indirecta, cuyo objeto sería provocar el cumplimiento espontáneo del obligado.

El tema es mucho más amplio. Sin embargo, dados los estrechos límites de una recensión, se ha querido dejar constancia de estos intentos doctrinales tendentes a superar la excesiva mitificación que determinados principios (la incoercibilidad de las obligaciones de hacer, por ejemplo) han alcanzado en los ordenamientos europeos y que, en definitiva, constituyen en una materia como la laboral elementos disfuncionales del sistema de relaciones laborales, en temas de tanta importancia como el despido.

M. FRANCESCHELLI: *Il rapporto di lavoro dei dipendenti dagli enti pubblici economici: potestà di autorganizzazione e Statuto dei Diritti dei lavoratori.*

Este artículo se plantea problemas muy similares a los del anteriormente recensionado. Sin embargo, continúa el análisis en profundidad de un tema que presenta ciertos puntos de interés: la relación que debe existir entre la potestad de organización del ente público económico y los derechos reconocidos a los trabajadores por la Ley de 20 de mayo de 1970, que resulta de aplicación expresa a los dependientes de los entes públicos económicos, en virtud de lo dispuesto en el artículo 37 de la mencionada ley.

Las afirmaciones contenidas en el artículo de Franceschelli parten de la base de analizar en primer término la incidencia que el *Statuto* ha supuesto sobre la organización y funcionalidad de la empresa. En este punto, no hay duda, en su opinión, de que ha condicionado

el poder de dirección y organización del empresario y ha puesto en crisis el principio del liderazgo empresarial. Tales condicionamientos estima el autor son de aplicación en las empresas públicas, pues en otro caso supondría un tratamiento normativo diferenciado de éstas, frente a una ley que actúa valores reconocidos en normas constitucionales.

Por otra parte, el análisis de las normas legales confirma estas afirmaciones. Así, el artículo 2.093 del *Codice Civile* establece que las disposiciones del libro V se aplican a los entes públicos encuadrados en asociaciones profesionales y el artículo 2.129 hace aplicables las disposiciones del libro V, sección 3.ª, a las relaciones de trabajo de los dependientes de los entes públicos en general. De esta forma, las normas del Estatuto, en la medida que afectan a materias o instituciones reguladas en el libro V —que se refiere a la contratación individual de trabajo—, son de aplicación a los dependientes de los entes públicos económicos. Por su parte, en cuanto tiene rango de ley formal, prevalece frente a regímenes normativos especiales existentes en virtud de normas de rango reglamentario.

Si el Estatuto resulta de aplicación a los entes públicos económicos y sí, por otra parte, es evidente que incide en materias típicas del poder de organización empresarial, de idéntico modo se ve modificada la potestad de organización de dichos entes: en el sentido de verla limitada. Estos principios encuentran confirmación expresa en la sentencia de 12 de marzo de 1975 en la que la Corte de Casación ha afirmado:

1.º Que el artículo 37 del *Statuto* equipara la posición de los empresarios públicos y los privados.

2.º Que las disposiciones sobre disciplina de la actividad sindical contenidas en el *Statuto* inciden sobre la organización de la empresa y exigen que

Pasa a continuación revista el autor a los criterios básicos que ha utilizado la jurisprudencia para distinguir entre ambos tipos de relaciones de empleo, criterios que se han centrado fundamentalmente en dos: la existencia o no de un acto de nombramiento y la naturaleza pública o privada desde la perspectiva económica de la actividad del ente.

El problema presenta aspectos más graves en los supuestos de entes públicos económicos o que desarrollan con carácter prevalente una actividad económica. En estos casos hay una competencia concurrente del juez ordinario y del juez administrativo, pues éste entiende de todas aquellas cuestiones relativas a la potestad de organización del ente. Sin embargo, la jurisprudencia ha matizado el precepto legal al establecer que todos los temas relativos a la carrera del trabajador singularmente considerados quedan fuera del poder de organización del ente y la competencia para entender de dichas cuestiones debe venir, en consecuencia, atribuida al juez ordinario. Así, temas como la asignación de funciones, las controversias sobre acceso, sobre clasificación profesional, etc., han sido atribuidas por la Corte de Casación al juez ordinario.

Finaliza Vela su artículo resaltando la necesidad de que por el legislador se establezcan criterios claros para la solución de los problemas planteados, criterios que respondan además a las exigencias de justicia de la sociedad actual, lo que supone buscar en cada caso el orden jurisdiccional más adecuado para la tutela de las relaciones jurídicas en juego.

A. DI MAJO: *Reintegrazione nel posto di lavoro e controllo del potere nella impresa.*

El artículo de Di Majo incide de nuevo sobre un tema que ha preocupado a

la doctrina italiana más reciente, cual es el de la efectiva reintegración del trabajador injustamente despedido. Este nuevo tratamiento del tema surge como consecuencia del libro publicado por D'Antona sobre la reintegración en el puesto de trabajo. No se trata ahora de replantearse de nuevo un tema que ha sido objeto de una atención exhaustiva por parte de la doctrina italiana, pero sí señalar con Di Majo las innovaciones que la nueva aportación doctrinal comporta.

Tales novedades vienen constituidas, en primer término, por el paso de una óptica del despido que supere la consideración del acto en sí a otra que considere la invalidez del despido como forma de control de la actividad organizativa del empresario: el juez al declarar la invalidez del despido controla no sólo el acto de despedir, sino la propia actividad de organización del empresario.

¿Cuál puede ser la base para tal afirmación? En opinión del autor, el artículo 41, 2, de la Constitución, al establecer que la libertad de iniciativa empresarial debe desarrollarse con respeto a los valores personales de libertad, dignidad y seguridad. De esta forma, es evidente que admitir la tesis de la *mora credendi* y considerar que el empresario cumple con abonar el salario sin proceder a la reintegración efectiva del trabajador no es sino perpetuar una actuación ilícita.

La segunda cuestión, que ofrece un carácter innovador, es la de estimar que la obligación de reintegrar no es una obligación de hacer positiva, sino, aunque sea parcialmente, una obligación de no hacer, de permitir, en suma, que el trabajador desarrolle libremente su actividad laboral. El empresario debe abstenerse de realizar conductas que supongan dificultades a la efectiva reintegración en su puesto de trabajo del traba-

ésta sea estructurada de tal modo que permita la efectiva realización de la actividad sindical.

3.º Que no son los intereses sindicales los condicionados por el poder de organización del ente, sino aquéllos los que condicionan a éste.

4.º Que la inderogabilidad de los actos administrativos por actuaciones judiciales no resulta de aplicación en temas relativos a la represión de la conducta antisindical puesta en práctica por los entes públicos económicos.

Manuel Alvarez Alcolea

RIVISTA DI DIRITTO DEL LAVORO

Números 1-2, enero-junio 1978

MARIO GRANDI: *Attività sindacale e repressione della condotta antisindacale*, págs. 13-45.

Es opinión comúnmente aceptada la de que el artículo 28 de la Ley de 20 de mayo, número 300, por el que se establece un procedimiento especial sumario para la protección del ejercicio de la actividad sindical, se vincula funcionalmente con las normas materiales, contenidas en la misma ley, sobre derechos sindicales dirigidas a la realización de intereses esencialmente colectivos. Sin embargo, es lo cierto que la norma procedimental no se identifica directamente con el ámbito de las destinadas a la represión de la conducta antisindical del empresario, toda vez que tampoco hay coincidencia entre el ámbito de aplicación de estas últimas y el del sistema normativo de protección de la actividad sindical. Este fenómeno obedece a dos razones: la primera, porque el procedimiento sumario establecido se extiende a un ámbito de aplicación «aparentemente impropio, ya que el derecho violado por el comportamiento ilegal no es

una situación jurídica subjetiva incluida entre los contemplados por el régimen de tutela sustancial de la actividad sindical». La segunda, porque «quedan fuera de los supuestos previstos por las normas sobre represión de comportamiento ilegal, la violación de derechos a la actividad sindical, cuya titulación no coincide con la legitimación exigida por la propia norma que se comenta. Concretamente es el caso de los derechos que radican en la relación individual de trabajo (despido por motivos antisindicales) o de los que se garantizan a sujetos a los que no se reconoce legitimación para actuar según el artículo 28 (asociaciones sindicales no nacionales o no provistas de organismos locales, por ejemplo).

Tal desigualdad entre los ámbitos de las normas sobre represión de conducta antisindical y de protección de la actividad sindical se manifiesta desde otro punto de vista en la ausencia de identidad entre los diversos sujetos titulares de los derechos reconocidos.

Pero la falta de coincidencia entre los correspondientes «ámbitos de aplicación de las normas señaladas no es desde otro punto de vista más que un reflejo de aquella otra ausencia de identidad que existe entre los diversos sujetos titulares del derecho de protección a la actividad sindical y el sujeto al cual se atribuye con carácter exclusivo la legitimación procesal del artículo 28. Pues mientras en este caso se ha reservado a los organismos locales pertenecientes a organizaciones sindicales nacionales, en el anterior viene reconocida, según los casos, a los trabajadores individualmente considerados, a los dirigentes sindicales, a los representantes sindicales de empresa y a las asociaciones sindicales. En este sentido conviene recordar que, si bien existen situaciones jurídicas subjetivas inherentes al ejercicio de la actividad sindical que son sin duda de titularidad y en ciertos casos de ejercicio

individual (derechos de reunión, elección de representantes sindicales, etc.), otras situaciones son de titularidad sindical cualificada, puesto que la legitimación subjetiva en tales situaciones es reconocida solamente a las representaciones sindicales de empresa constituidas en el ámbito de las asociaciones indicadas en el artículo 19 (derecho de convocar asambleas, efectuar comunicados, utilizar locales idóneos, etc.).

La autonomía con que se concibe el procedimiento del artículo 28 respecto de las normas sobre protección de la acción sindical en la empresa se confirma de igual manera por el hecho de que a través suya puedan actuarse intereses pertenecientes a sindicatos nacionales y, por tanto, ante comportamientos que se produzcan fuera del marco de la empresa o de los centros de trabajo. Y, más aún, cuando la competencia territorial para el conocimiento jurisdiccional del asunto se hace depender del lugar en que dicha conducta se manifiesta y no del domicilio de la empresa, en la cual prestara sus servicios el trabajador ofendido. Cabe, por tanto, mantener que el procedimiento sumario se aplica ante «comportamientos del empresario dirigidos a impedir o a limitar el ejercicio de actividades sindicales sin específico destino empresarial, ajenas a los lugares de trabajo, y realizadas por trabajadores no dependientes de aquel empresario».

Desde otro punto de vista, las afirmaciones anteriores van a producir como consecuencia una separación entre las figuras del sujeto legitimado para accionar y el titular de la situación jurídica protegida. En este sentido conviene observar que el intento de reconducir la pertenencia subjetiva del derecho a la actividad sindical a posiciones de poder individualizadas, pero con relevancia colectiva, tropieza con la dificultad de que el sistema normativo a que se viene ha-

ciendo referencia se estructura sobre la base de la afiliación previa a un organismo sindical (piénsese en el derecho de dirigir asambleas, o el de conceder autorización para cambiar de puesto de trabajo a un dirigente sindical, etc.).

En estas condiciones el sindicato ejerce una «función sustitutiva en cuanto que se encuentra investido *ope legis* de la legitimación excepcional para hacer valer en nombre propio derechos cuya titularidad no le pertenece». Y en la misma línea, tratando de explicar aquellas situaciones en las que el sindicato acciona procesalmente contra comportamientos del empresario consistentes en la violación de derechos inherentes a la relación individual, se construye la teoría de la conexión funcional entre derechos individuales y colectivos, según la cual la facultad reconocida al sindicato para actuar en el procedimiento sumario radica en la proyección colectiva de los efectos lesivos de situaciones de interés del trabajador individual. Sin embargo, la tesis expuesta deja siempre sin resolver el tema de si el sindicato en esas circunstancias «actúa un derecho propio o bien ejercita derechos ajenos, aunque sea en nombre propio», porque en el fondo el problema no es tanto determinar la conexión teleológico-funcional de los intereses individuales y colectivos cuanto precisar las posiciones formales de poder en que se concreta la dinámica de dichos intereses según las valoraciones propias del ordenamiento jurídico.

En tal sentido se acepta que el sindicato actúa procesalmente un interés propio, que como tal es jurídicamente protegido, convirtiéndose en razón y legitimación de esa facultad, y no en simple proyección o mera consecuencia de la protección de derechos ajenos, fenómeno que se presenta como una posición autónoma de derecho sustancial» vinculada por la norma al sujeto que actúa. El

contenido de la facultad viene determinado entonces por la pretensión sindical tutelada por el derecho, dirigida a obtener el correspondiente deber de respeto por parte del empresario hacia las situaciones de libertad y actividad sindical normativamente garantizadas.

El tema que se plantea ahora es el de la coordinación entre el ejercicio de derechos subjetivos sindicales y derechos individuales cuando la conducta del empresario lesione al mismo tiempo ambos. En tal caso, la solución viene determinada por el propio reglamento disciplinario en que se basa el procedimiento del artículo 28, pues la realización del interés del sindicato consiste en la creación de la conducta antisindical y la remoción de sus efectos, lo que a su vez coincide con la recuperación del derecho o derechos violados al trabajador, toda vez que la actuación judicial de unos está vinculada a idéntica actuación de los otros. En el caso de un trabajador despedido por motivos sindicales, la realización del interés colectivo viene con la satisfacción al individuo trabajador de su pretensión a reincorporarse en su puesto de trabajo. Ello sin perjuicio de las instrumentaciones procesales oportunas, que en el caso de que quien accione sea el sindicato, requiere la figura del litis consorcio necesario, ya que su derecho se encuentra vinculado al del trabajador; aunque no así en el caso de este último, cuyo derecho es susceptible de realización jurisdiccional autónoma y, por tanto, independiente de la concurrencia del primero.

Hasta aquí el procedimiento sumario se ha venido planteando ante conductas del empresario contrarias a derechos sindicales legalmente garantizados. Pero cabe preguntarse ahora si es igualmente aplicable ante derechos sindicales distintos de los previstos normativamente y cuyo origen radique exclusivamente en

el convenio colectivo. En tal sentido no se comparte la opinión de Pera, según el cual «la sanción penal consiguiente a la represión de la conducta antisindical determinaría una trascendencia de los convenios colectivos en el sistema general de orden público, cuyas consecuencias serían contrarias a la lógica de un sistema basado en el principio de la libertad sindical». Y ello porque dicha sanción «no está dirigida a castigar la violación de la norma contractual, sino la inobservancia del fallo, que ordena la inmediata casación de la conducta antisindical y la eliminación de los efectos producidos». Por tanto, la sanción penal incide solamente sobre la observancia del fallo, pero no se extiende al supuesto del mismo, que, ahora sí, es la transgresión de una norma de protección de la libertad y la actividad sindical, cuya observancia es obligada para el empresario.

Una vez admitido el carácter sancionador del artículo 28 respecto de conductas antisindicales que violen derechos establecidos en convenios colectivos, queda por conocer cuáles son los límites objetivos que se derivan del concepto de conducta antisindical a tenor de lo dispuesto en la Ley de 20 de mayo de 1970, número 300. En este sentido, la concepción normativa de la actividad sindical «alude a un complejo de situaciones subjetivas y actividades instrumentales, funcionalmente dirigidas a promover y reforzar desde una perspectiva organizativa la activa presencia del sindicato en la empresa. De esta manera, el legislador no interfiere en los procesos relativos al funcionamiento de la autotutela contractual, limitándose sólo a asegurar las condiciones técnico-organizativas, mediante las cuales, y a través de una activa presencia en la empresa, el sindicato está en condiciones de realizar efectivamente esa autotutela.

NICOLE CATALA-FRANCOU: *I raggruppamenti sprovvisti di personalità giuridica nel diritto del lavoro*, págs. 104-125.

Situados a mitad de camino entre las personas físicas y las personas jurídicas, aparece la existencia de «agrupaciones» humanas, que, sin ser sujetos de derechos, disponen de una entidad colectiva a veces duradera y organizada, aunque sin llegar a estar dotada de personalidad colectiva. Fenómeno cuya existencia no puede ser desconocida para el derecho.

Por otra parte, la identificación de estas agrupaciones viene determinada por la existencia de una comunidad de caracteres, opiniones o intereses entre los individuos que las integran, con independencia incluso —se piensa— de su localización dentro de un mismo ámbito especial. Además, la agrupación, como unión consensual y voluntaria de personas, se diferencia del «grupo», a pesar del interés común presente en ambos, porque en aquél la pertenencia se produce de modo involuntario o no directamente querido, como es el caso del colectivo de trabajadores pertenecientes a una misma empresa.

Ahora bien, de todas las agrupaciones que pueden configurarse, unas han sido dotadas de personalidad por la propia ley, mientras que, respecto de otras, todavía cabe preguntarse si constituyen o no una «personalidad moral». En este sentido es interesante la tendencia de la Sección 2.ª de la Corte de Casación de 28 de enero de 1954, que, al reconocer tal carácter a los comités de empresa, declara que «la personalidad civil no es una creación de la ley, sino que, por el contrario, pertenece en principio a cualquier agrupación dotada de una posibilidad de expresión colectiva para la defensa de intereses lícitos y, por tanto, dignos de ser reconocidos y protegidos jurídicamente». Pero en el supuesto de

que faltara esa personalidad, tampoco puede predicarse de ellas una ausencia de estabilidad. Por el contrario, en los períodos de paz social los grupos no juridificados, sino organizados —o formalizados, en términos sociológicos—, desempeñan un importante papel en las relaciones entre empresarios y trabajadores. Y sólo es en los períodos de crisis cuando se producen formaciones más precarias, cuya existencia está vinculada a problemas del momento y su duración, por tanto, resulta más efímera.

Tratando de enunciar las agrupaciones más características entre todas aquellas que están desprovistas de personalidad jurídica habría que citar, en primer lugar, las formaciones autorizadas por la ley y cuyo funcionamiento depende de la iniciativa privada. Tales son los casos de coaliciones de empresarios con la finalidad de negociar convenios colectivos abiertas no sólo a las organizaciones sindicales, sino a cualquier otra agrupación de hecho integrada por uno o más empresarios. También dentro de este tipo aparecen los supuestos de concurrencia de empresas para una realización industrial concreta, como ocurre con cierta frecuencia en la contratación de obras públicas por varias empresas que quedan obligadas conjunta y solidariamente frente a un responsable de las mismas.

En segundo lugar, por parte de los trabajadores aparecen dos formaciones que desarrollan su actividad dentro de la empresa. En unos casos su existencia viene determinada por el reconocimiento de la ley, como ocurre con las representaciones del personal, diversas formas de comités, comisiones y consejos especializados. En otros su constitución es libre, pero una vez creados, las líneas fundamentales de su estatuto vienen prefijadas por la ley: típicamente habría que mencionar a los sindicatos no registrados o irregularmente registrados, cuya

personalidad jurídica viene siendo negada por la jurisprudencia, y con ella su capacidad para ser parte en un convenio colectivo hasta que no se produzca el depósito de los estatutos y el nombre de sus fundadores.

Por otra parte, y dentro de las diversas formas de producirse las agrupaciones, cabe enunciar aquellos que, no teniendo carácter permanente, aparecen con mayor frecuencia en períodos de inestabilidad social. Así ocurrió en el período mayo-junio de 1968 en Francia, donde una multitud de grupos, comités y comisiones surgieron con los objetivos más diversos, pero cuya preocupación constante era realizar un análisis reflexivo de las relaciones de trabajo.

En concreto cabe citar dos tipos de formaciones que se producen paralelamente al desarrollo de una huelga: de un lado, puede ocurrir que la agrupación característica de una de las partes en el conflicto colectivo esté representada por la totalidad de los trabajadores de una empresa, pues mientras en períodos normales no parecen constituir agrupación, sino todo lo más grupos, según los criterios expuestos al principio, durante el período de huelga sí existe un interés común y una voluntad colectiva suficientemente claros como para mantener la idea contraria. Por otro lado, aparecen los comités de huelga, cuyos hipotéticos acuerdos con la dirección, si bien no pueden considerarse convenios colectivos, sí constituyen «contratos sinalagmáticos de derecho común».

Finalmente, y junto a las anteriores, cabe mencionar grupos paralelos a los que organizan la huelga, que, sin acceder directamente al proceso de lucha inmediata, realizan funciones de estudio y reflexión tratando de precisar y formular las pretensiones del colectivo de trabajadores. Los resultados de su actividad son de considerable importancia si se tiene en cuenta la especial suscep-

tibilidad que el derecho tiene a reconocer y consagrar situaciones e instituciones planteadas en la dinámica laboral.

GIOVANNI TESORIERE: *Il nuovo proceso del lavoro in Italia: uno strumento di politica sociale?*, págs. 150-162.

Con la reforma introducida por la Ley de 11 de agosto de 1973, número 533, en el proceso laboral italiano ha cobrado actualidad la opinión de quienes asignan a éste una función promocional y de política social, partiendo de la necesidad, como afirma Calamandrei, de «introducir en los jueces la política, es decir, todas aquellas consideraciones de oportunidad y justicia social que por sí no tiene en cuenta el juez, sino solamente el legislador al formular las leyes». Lo que exigiría para quienes mantienen esta opinión la promoción de una igualdad sustancial más allá de los límites de la simple igualdad formal.

Sin embargo, no puede olvidarse que los sujetos que actúan en el proceso no lo hacen en función de los intereses de la clase a que pertenecen, sino sólo como «partes» que contienden en torno a unos intereses propios. Sólo puede hablarse en puridad de empleador y trabajador cuando el procedimiento termina, pues su sustanciación comporta la negación de tal condición y su sustitución por la de partes. Por otro lado, el principio de contradictoriedad que lo informa ha recibido por la doctrina significados distintos. Así, desde una perspectiva formal, se entiende como presencia de ambas partes en el proceso, mientras que desde un punto de vista sustancial o material se identifica con la igualdad de posibilidades para defenderse o con la efectiva igualdad social y económica de las partes, planteamiento este último que cae fuera de la órbita estrictamente procesal.

Para quienes mantienen el carácter

«asistencial» del proceso en favor de la parte más débil, las dos primeras acepciones pierden relevancia ante la importancia de la tercera. Por el contrario, la opinión que aquí se mantiene parte de la idea de que el principio de contradictoriedad no puede ser entendido más que como categoría procesal, como una estructura dialéctica y paritaria que en cuanto tal es absoluta e invariable y, por tanto, sin posibilidad de presentar mayor o menor paridad que en otros procedimientos que históricamente le han precedido.

Además, su carácter especial se apoya precisamente en idéntica característica de la relación sustancial (de trabajo), que constituye el presupuesto de hecho, pero no en función de la cualidad de los sujetos que intervienen. Entenderlo de otra forma supondría alterar el equi-

librio fundamental que pertenece a la lógica interna del procedimiento.

Si se trasladan estas consideraciones a la reforma introducida en el procedimiento laboral italiano, se observa que en realidad las normas que favorecen al trabajador afectan —a pesar de su colocación en una norma procesal— al régimen jurídico-material de la relación, ya que lo que establecen son criterios determinativos del propio fallo. Pero por lo que respecta a las reglas estrictamente procesales que se han modificado, si son más beneficiosas que las anteriores, lo son al mismo tiempo y en igualdad de condiciones para ambas partes. Bien visto, no existe ninguna regla que reconozca un derecho que a la otra parte se le niegue.

Francisco Javier Prados de Reyes

REVISTA DE ESTUDIOS POLITICOS

(Nueva Epoca)

Bimestral

CONSEJO DE REDACCIÓN: *Presidente:* D. Carlos Ollero. *Miembros:* Oscar Alzaga Villaamil, José Cazorla Pérez, Jorge de Esteban, José A. González Casanova, Miguel Herrero de Miñón, Antonio López Pina, Miguel Martínez Cuadrado, Raúl Morodo Leoncio, Dalmacio Negro Pavón, Alfonso Padilla Serra, Nicolás Pérez Serrano, Manuel Ramírez Jiménez, Francisco Rubio Llorente, Jordi Solé Tura, Joaquín Tomás Villarroya, Gumersindo Trujillo.

DIRECCIÓN: *Director:* Pedro de Vega. *Subdirector:* Julián Santamaría. *Secretario:* Jürgen Grässel. *Vicesecretario:* Ramón García Cotarelo.

Sumario del núm. 12 (noviembre-diciembre 1979)

ESTUDIOS:

- JOSÉ RAMÓN MONTERO: *La moción de censura en la Constitución de 1978: Supuestos constituyentes y consecuencias políticas.*
HANS PETER SCHNEIDER: *El Estado federal cooperativo.*
S. N. EISENSTADT: *El marco social y las condiciones de la revolución.*
CARLOTA SOLÉ: *Inmigración y partidos políticos en Cataluña.*
FEDERICO TRILLO-FIGUEROA: *Las Fuerzas Armadas en la Constitución española.*

NOTAS:

- ALEXANDRA WILHELMSSEN: *El «Manifiesto de los Persas»: Una alternativa ante el liberalismo español.*
WILFRIED VON BREDOW: *El problema de la tradición rota.*

CRONICAS Y DOCUMENTACION:

- JAVIER CORCUERA ATIENZA y ALBERTO PÉREZ CALVO: *En torno al referéndum del Estatuto de Autonomía del País Vasco. Notas sobre el sistema de partidos vascos.*
EQUIPO DE SOCIOLOGÍA ELECTORAL (Universidad Autónoma de Barcelona): *Resultados del referéndum del Estatuto de Autonomía de Cataluña.*

RECENSIONES. NOTICIAS DE LIBROS. REVISTA DE REVISTAS.

PRECIOS DE SUSCRIPCION ANUAL

España	1.200 ptas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas	16 \$
Otros países	17 \$
Número suelto: España	300 ptas.
» » Extranjero	5 \$

CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES

Plaza de la Marina Española, 9 - MADRID-13 (España)

REVISTA DE ADMINISTRACION PUBLICA

(Cuatrimestral)

CONSEJO DE REDACCION

Manuel Alonso Olea, Juan Ignacio Bermejo Gironés, José María Boquera Oliver, Antonio Carro Martínez, Manuel F. Clavero Arévalo, Rafael Entrena Cuesta, Tomás R. Fernández Rodríguez, José A. García-Trevijano Fos, Fernando Garrido Falla, Jesús González Pérez, Ramón Martín Mateo, Lorenzo Martín-Retortillo Baquer, Sebastián Martín-Retortillo Baquer, Alejandro Nieto, José Ramón Parada Vázquez, Manuel Pérez Olea, Fernando Sainz de Bujanda, Juan A. Santamaría Pastor, José L. Villar Palasí

Secretario: EDUARDO GARCÍA DE ENTERRÍA
Secretario adjunto: FERNANDO SAINZ MORENO

Sumario del núm. 89 (mayo-agosto 1979)

Estudios:

- L. COSCULLUELA MONTANER: «La determinación constitucional de las competencias de las comunidades autónomas».
- M. BASSOLS COMA: «Las relaciones entre la Administración periférica del Estado y las comunidades autónomas».
- L. MARTÍN REBOLLO: «Ante la reforma administrativa: los ministros y otros miembros del Gobierno».
- M. SÁNCHEZ MORÓN: «El principio de participación en la Constitución española».
- V. FAIRÉN GUILLÉN: «El procedimiento preferente y sumario y el recurso de amparo en el artículo 53-2 de la Constitución».
- J. R. DROMI CASAS: «Proceso administrativo: Perspectiva».

Jurisprudencia:

- I. Comentarios monográficos:
 - F. SAINZ MORENO: «La discrecionalidad administrativa. Estado de la cuestión en la jurisprudencia del Tribunal Supremo».
- II. Notas:
 - Conflictos jurisdiccionales: «Cuestiones de competencia: El inequívoco sentido de permanencia de las fundaciones (L. MARTÍN-RETORTILLO BAQUER)».
 - Contencioso-administrativo: A) *En general* (J. NONELL GALINDO, A. A. BLASCO ESTEVE y J. TORNOS MAS); B) *Personal* (R. ENTRENA CUESTA).

Crónica administrativa:

- I. España:
 - «Consideraciones en torno a los principios de organización de la Administración pública en la nueva Constitución española» (M. ALVAREZ RICO).
- II. Extranjero:
 - «Análisis del proceso de regionalización como forma de descentralización fiscal en Inglaterra» (N. BOSCH ROCA).
 - «Comentario a la sentencia de 1-3-1979 del Tribunal Constitucional federal alemán sobre la cogestión» (R. GARCÍA MACHO).

Bibliografía

Recensiones y noticias de libros.

Precios de suscripción anual

España	1.500 ptas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas	19 \$
Otros países	20 \$
Número suelto para España	650 ptas.
Número atrasado	700 ptas.

CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES

PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 9 - MADRID-13 (España)

REVISTA DE ECONOMIA POLITICA

Cuatrimestral

CONSEJO DE REDACCION

Carlos Agulló Campos-Herrero, César Albiñana García-Quintana, Enrique Ballesteros Pareja, José María Beascochea Arizeta, Lucas Beltrán Flores, Ramiro Campos Nordmann, Carlos Campoy García, Francisco Domínguez del Brío, Manuel Fuentes Irurozqui, José González Paz, José Isbert Soriano, Julio Jiménez Gil, Teodoro López Cuesta, Manuel Martín Lobo, Gonzalo Pérez de Armiñán, José Luis Pérez de Ayala, Andrés Suárez Suárez.

Secretario: RICARDO CALLE SAIZ

Sumario del núm. 83 (septiembre-diciembre 1979)

Artículos:

ANDRÉS FERNÁNDEZ DÍAZ: *François Perroux.*

JUAN VELARDE FUERTES: *El movimiento estructuralista español.*

LUIS RODRÍGUEZ SÁEZ: *La metodología estructuralista y la política económica.*

JOSÉ RAMÓN LASUÉN SANCHO: *Crepúsculo o amanecer.*

LUIS ALBERTO ALONSO GONZÁLEZ: *Regulación, paro a largo plazo y acción sindical.*

EMILIO FIGUEROA MARTÍNEZ: *Naturaleza y tratamiento de la inflación.*

MANUEL LÓPEZ CACHERO: *Teorías de la utilidad.*

JAIME REQUEIJO GONZÁLEZ: *Ideas y creencias en la teoría del intercambio internacional: El teorema de Heckscher-Ohlin-Samuelson.*

Reseña de publicaciones.

PRECIOS DE SUSCRIPCION ANUAL

España	900 ptas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas	12 \$
Otros países	13 \$
Número suelto: España	400 ptas.
» » Extranjero	5 \$
Número atrasado	450 ptas.

CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES

PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 9-MADRID-13 (España)

REVISTA DE POLITICA INTERNACIONAL

(Bimestral)

CONSEJO DE REDACCION

Presidente: ANTONIO TRUYOL Y SERRA

Miembros: Mariano Aguilar Navarro, Emilio Beladfez, Eduardo Blanco Rodríguez, Félix Fernández-Shaw, Fernando Frade Merino, José María Jover Zamora, Enrique Manera Regueyra, Luis Mariñas Otero, Carmen Martín de la Escalera, Tomás Mestre Vives, Fernando Murillo Rubiera, Román Perpiñá y Grau, Leandro Rubio García, Javier Rupérez, Fernando de Salas López, José Antonio Varela Dafonte.

EQUIPO DE DIRECCION

Director: Juan Antonio Carrillo Salcedo; *Subdirector:* Manuel Medina Ortega; *Secretario:* Julio Cola Alberich; *Secretaria administrativa:* María Teresa Sancho Mendizábal.

Sumario del núm. 166 (noviembre-diciembre 1979)

Estudios:

«El nuevo orden económico internacional», por RENÉ ROJAS GALDAMES.
«Regionalismo transnacional y ecosistema mundial», por PEDRO LOZANO BARTOLOZZI.

Notas:

«Reflexiones sobre las conversaciones SALT», por ENRIQUE MANERA.
«La difícil política americana en Oriente Medio», por FERNANDO FRADE.
«El tratado de cooperación amazónica», por LUIS MARIÑAS OTERO.
«Política del petróleo y la cumbre de Tokio», por ROMÁN PERPIÑÁ.

Cronología, Crónica parlamentaria de asuntos exteriores, Sección bibliográfica, Recensiones, Noticias de libros, Revista de revistas, Actividades, Documentación internacional.

PRECIOS DE SUSCRIPCION ANUAL

Número suelto	Número suelto (extranjero)	España	Portugal, Iberoamérica, Filipinas	Otros países
300 ptas.	5 \$	1.200 ptas.	16 \$	17 \$

CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES

Plaza de la Marina Española, 9 - MADRID-13 (España)

REVISTA DE INSTITUCIONES EUROPEAS

(Cuatrimestral)

Director: MANUEL DíEZ DE VELASCO
Secretario: GIL CARLOS RODRÍGUEZ IGLESIAS

Sumario del vol. 6, núm. 3 (septiembre-diciembre 1979)

ESTUDIOS:

Cesáreo Gutiérrez Espada: *Derecho europeo y responsabilidad por daños derivados de los productos.*

Guy Isaac: *La acción de la Comunidad Europea para la protección de los intereses económicos y jurídicos del consumidor.*

NOTAS:

María Isabel Jalles: *De las dudas del Amtsgericht de Essen acerca de la adhesión de Portugal y España a las Comunidades Europeas (Sobre la interpretación del artículo 237 del Tratado CEE).*

CRÓNICAS.

JURISPRUDENCIA.

BIBLIOGRAFÍA.

REVISTA DE REVISTAS.

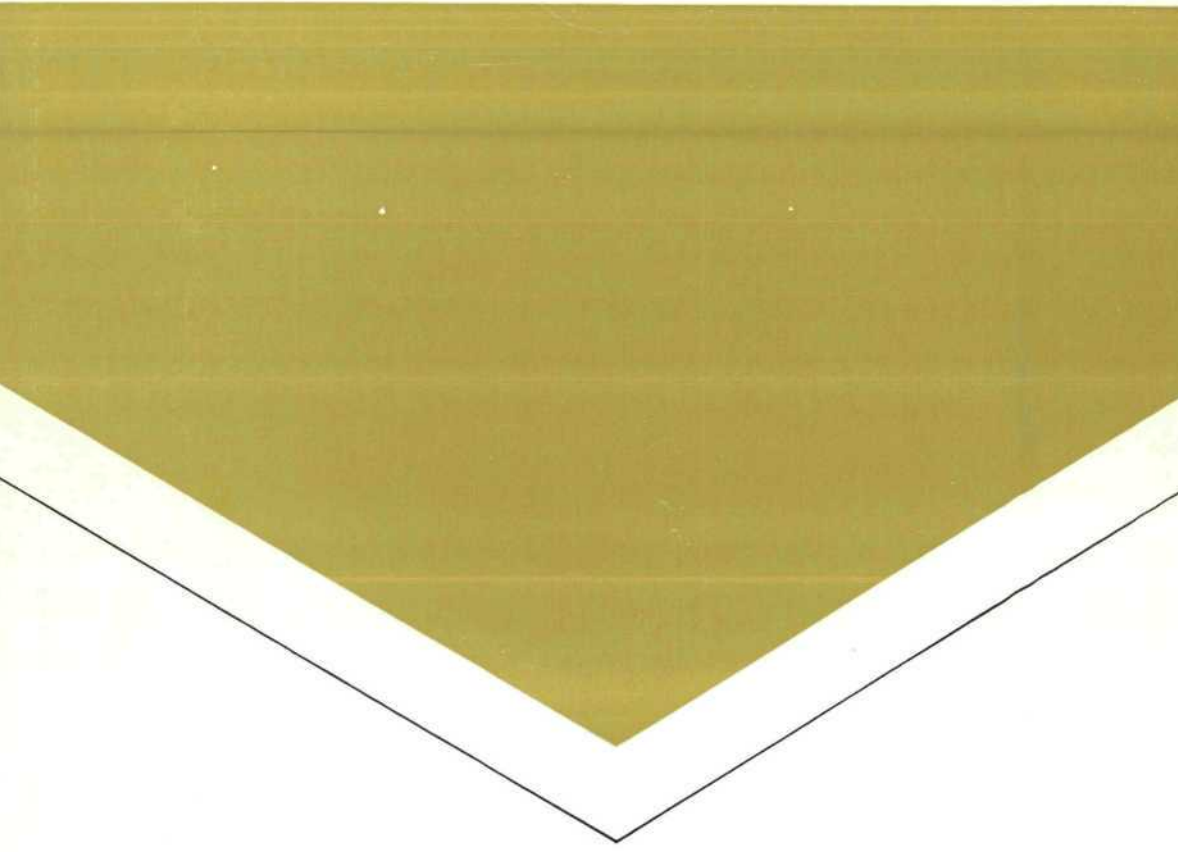
DOCUMENTACIÓN.

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN ANUAL

España	1.000 ptas.
Portugal, Iberoamérica y Filipinas	15 \$
Otros países	16 \$
Número suelto: España	450 ptas.
» » extranjero	7 \$

CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES

PLAZA DE LA MARINA ESPAÑOLA, 9 - MADRID-13 (España)



400 pesetas