

Derecho del trabajo	245
-------------------------------	-----

sa atención en los hechos, a utilizar los precedentes, a reconocer los intereses que están en juego en el nuevo caso y a distinguir las características de éste respecto del precedente, y, en fin, a ubicar el problema concreto dentro del contexto del interés público”.

Finaliza el trabajo del profesor norteamericano con unas palabras que, a manera de conclusiones, sintetizan su balance del Seminario de referencia y las perspectivas que tiene, para una reforma de los métodos de enseñanza jurídica a nivel mundial, la lección obtenida a través de las ideas expuestas en dicha reunión científica como resumen de las experiencias académicas adquiridas en la materia por los representantes de los distintos países participantes.—Fausto E. RODRÍGUEZ.

DERECHO DEL TRABAJO

ABASCAL CERVERA, Guillermo. *El contrato y la relación de trabajo*. “Jurídica”. (“Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana”), núm. 7, julio, 1975, pp. 9-35. México, D. F.

Para analizar las figuras de la relación y del contrato de trabajo, plantea el autor una visión preliminar de las doctrinas civilistas del contrato.

Las teorías relacionistas y contractuales repercuten en la legislación laboral mexicana que define los conceptos de relación y de contrato individuales de trabajo, atribuyéndoles idénticos efectos.

No obstante, tales conceptos pueden distinguirse claramente en razón del momento en que se crean:

El contrato individual de trabajo, al concertarse el acuerdo volitivo; la relación laboral, al iniciarse la prestación del servicio.

Superados los mínimos legales la contratación es libre y “nítida” su existencia.

Aplicando los principios que maneja en su explicación introductoria, el autor analiza el consentimiento, que al igual que materia civil implica una pollicitación y una aceptación correlativa; se puede otorgar entre ausentes, sujeto al sistema de la recepción; puede manifestarse de manera expresa o tácita, si bien, en derecho laboral no es regulado como elemento de existencia.

Con idéntico procedimiento, estudia el autor, en el contrato de trabajo, el objeto —directo e indirecto—, la posibilidad física y jurídica, la capacidad de las partes contratantes y las formalidades que deben de cumplirse.

Apunta en sus conclusiones:

Que lejos de ser desplazado, se reafirma la importancia del contrato de trabajo; que la relación laboral emerge en el derecho del trabajo con absoluta

nitidez; que relación y contrato de trabajo no se oponen, y que su diferencia estriba en el momento de su nacimiento.—Héctor SANTOS AZUELA.

ALONSO OLEA, Manuel. *Temas de prevención y reparación de riesgos profesionales en la legislación española*. "Revista Internacional del Trabajo", vol. 91, núm. 5, mayo, 1975, pp. 467-485, Ginebra, Suiza.

La concepción moderna del accidente de trabajo, que posibilita protegerlo en tanto riesgo profesional, se inaugura con una ruptura en la teoría de la responsabilidad contractual o extracontractual basada en culpa o negligencia del patrón, fractura que condujo a la tesis de la responsabilidad objetiva. La vieja responsabilidad *ex lege Aguilia* quedó definitivamente abandonada en España desde un principio. La responsabilidad objetiva hubo de ser completada con la instauración de un régimen de seguro obligatorio del empresario en cuanto a sus responsabilidades, enmarcado posteriormente en el sistema general de seguridad social. Constata el autor, respecto de la legislación española, una de las tendencias dominantes en la evolución de los sistemas de seguridad social, descrita hace tiempo por Perrin: la ampliación creciente de la protección del riesgo.

Desde 1900, España adoptó una noción "muy amplia" de accidente del trabajo, permitiendo a la doctrina y a la jurisprudencia una interpretación "continuamente expansiva" sin necesidad de reformas legislativas. La definición inicial de accidente de trabajo ("toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena") es conservada en la Ley de Seguridad Social vigente, sustituyendo sólo el término "operario" por el de "trabajador". La amplitud de la noción española no parece tal si nos atenemos a la fórmula mexicana de la ley laboral reproducida en la Ley del Seguro Social de 1973, que consideran al accidente de trabajo como "toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste".

Quedan incluidos en la definición anterior "los accidentes que se producen al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquel".

La enfermedad profesional no necesitó en España ley ni norma especial. El Tribunal Supremo, en sentencia de 17 de junio de 1903 determinó que la definición de accidente no se hacía con referencia a un suceso repentino (tesis opuesta a la de la doctrina mexicana) sino al hecho mismo de la lesión, lo que permitió considerar como accidentes las lesiones "lentas" o de evolución

lenta, derivadas de enfermedades profesionales. Así, estas fueron consideradas siempre como accidentes de trabajo.

En la descripción de la legislación española es importante aclarar las conexiones entre prevención y reparación de los riesgos profesionales. La primera es que el precio del aseguramiento varía según la intensidad del riesgo, lo que puede proporcionar un incentivo financiero definido a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Alonso Olea señala una conexión de naturaleza singular: desde 1900 se preceptuó que las indemnizaciones se aumentarían en una mitad más de su cuantía cuando el accidente se produjera en un establecimiento con máquinas carentes de aparatos reglamentarios de protección. La infracción fundaba una responsabilidad acrecentada, motivando una especie de sanción o pena pecuniaria cuyo importe acrecentaba los derechos del beneficiario lesionado. Al implantarse el aseguramiento obligatorio de los riesgos, el recargo no podía ser asegurado so pena de contravenir el principio general de que las penas, a diferencia de otras responsabilidades, no pueden ser desplazadas a un tercero mediante aseguramiento. Así hubo de recaer en todo caso sobre el empresario responsable, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para compensar o transmitir dicha responsabilidad.

Para Alonso Olea la conexión más importante entre prevención y reparación (en el caso de enfermedades profesionales) consiste en la exigencia de reconocimientos médicos para el ingreso o la permanencia al servicio de una empresa con trabajo enunciado como de riesgo profesional reconocido. Diseña una hipótesis interesante: el trabajador que haya padecido enfermedad profesional y haya sido rehabilitado y no padezca incapacidad de ningún género, puede, al volver al empleo, enfermar, dada la demostrada susceptibilidad especial de su organismo a la enfermedad profesional de que se trate. Reintegrarlo en su puesto resulta así antisocial, pero es anómalo reconocerle derecho a una pensión por invalidez permanente. La solución —preventiva y reparadora— puede ser el traslado de puesto de trabajo, desde aquel en que adquirió la enfermedad a otro exento de riesgo, en la misma empresa.

Es importante la tesis del autor en el sentido de que la falta puede seguir teniendo alguna importancia en el campo de los riesgos profesionales, cuando se trate de deficiencia grave en la adopción de medidas de seguridad. Resulta, por otra parte, un mecanismo, apropiado para la conexión entre prevención y reparación.

La opinión del autor sobre la compatibilidad de las prestaciones de invalidez con las rentas de trabajo por cuenta propia o ajena es un punto de vista bien razonado. El ensayo de Alonso Olea sostiene fundamentalmente que las normas de prevención han de formar un conjunto con la de reparación y postula la atracción hacia la calificación profesional de ciertos riesgos, aparente-

mente comunes, para dispensarles la máxima protección posible.—Ignacio CARRILLO PRIETO.

DESOLRÉ, Guy. *Las autoridades públicas y la protección de los bienes sindicales*. "Revista Internacional del Trabajo", vol. 90, núm. 1, julio, 1974, pp. 49-63. Ginebra, Suiza.

Frente a la dificultad existente en numerosos países de evitar el abuso de los fondos y bienes de los sindicatos, en armonía con el principio de independencia de dichas organizaciones frente a los poderes públicos, la Conferencia Internacional del Trabajo —54a. reunión, 1970— propuso la realización de nuevos estudios para determinar las medidas que garantizan un mejor y universal respeto a los derechos sindicales.

Tomando en consideración los convenios internacionales No. 87 de 1948 y 98 de 1949, el estudio que reseñamos, contempla con profundidad los tres problemas siguientes:

- 1º) El financiamiento de la actividad sindical.
- 2º) La autorización de los fondos y bienes sindicales, y
- 3º) La gestión financiera interna de los sindicatos y su control por las autoridades.

Con respecto al (problem) primero de dichos problemas, se señala que no obstante el sistema generalmente aceptado, de que sea en los estatutos donde los sindicatos determinen las bases de su financiamiento —cotizaciones, contribuciones, rentas especiales, multas, etc.—, en diversos países se ha legislado en el mismo sentido, pero con frecuente detrimento de las libertades sindicales.

Se estudian diferentes legislaciones que reglamentan el monto y forma de las cotizaciones, ya impidiendo las que resulten excesivas, o demasiado bajas o bien abusos de los propios dirigentes.

Se analizan diversos sistemas como el de descuento de las cuotas en la nómina; el pago de cotizaciones por trabajadores no afiliados a los sindicatos mayormente representativos de las categorías profesionales a que aquellos pertenecen: los legados y donaciones, así como la concesión de subvenciones gubernamentales en favor de las organizaciones sindicales.

Con referencia al segundo problema, se parte del principio, de que los bienes y fondos de los sindicatos sólo podrán ser utilizados para la realización de fines lícitos.

Se analizan las legislaciones y prácticas, en las cuales no se exige que los sindicatos definan dentro de sus estatutos, sus programas y finalidades; tam-

bién aquellas otras, donde dicha exigencia es absoluta, así como la determinación de los objetivos a los cuales los fondos habrán de destinarse.

Son tratados aquellos sistemas, en que se prohíbe la utilización de los bienes sindicales para el desempeño de actividades comerciales, así como aquellas legislaciones que permiten o vetan en diversos niveles, su aplicación a propósitos políticos.

Se considera también, la transferencia de los patrimonios sindicales en los casos de disolución y de liquidación.

En relación con el último problema, diversas legislaciones protegen los fondos y los bienes sindicales contra abusos o malversaciones, así como contra la ineptitud de los gestores.

En numerosos casos los estatutos establecen las cláusulas sobre custodia, disposición, depósito en banca y colocación de los fondos; sobre la responsabilidad de los administradores así como sobre las intervenciones en las contabilidades.

Algunos países, exigen la presentación por lo menos anual del estado financiero, ante la asamblea general del sindicato, y en otros casos, la verificación periódica de las gestiones por personas especializadas.

No pocas legislaciones, reglamentan la fiscalización de las gestiones sindicales con la intervención directa del Estado.

Del examen conjunto se desprende, que la ingerencia oficial es frecuente en la administración financiera de los sindicatos, por lo que debe atenderse con cuidado la resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo —1970— y estudiar las medidas que preserven la libre gestión interna de los fondos sindicales contra los abusos de las autoridades.—Héctor SANTOS AZUELA.

FREEDMAN. *Petróleo, productos básicos y precios:...* v. VARIOS.

GLADSTONE, Alan y OZAKI, Muneto. *Reconocimiento de los sindicatos y negociación colectiva*. "Revista Internacional del Trabajo", vol. 92, núms. 2-3, agosto-septiembre, 1975, pp. 189-218. Ginebra, Suiza.

El reconocimiento de los sindicatos que ha provocado frecuentes conflictos, produce efectos en diversos ámbitos: en el gubernamental (para la integración de organismos tripartitos) en el de seguridad social (para la participación en gestión de los sistemas) en el empresarial (para la negociación colectiva de las condiciones de trabajo). A partir de esta distinción, los autores dedican su ensayo a ese último aspecto, ocupándose del régimen obligatorio o voluntario en virtud del cual se obtiene, garantiza y mantiene el reconocimiento del sindicato para negociar frente al patrón o a sus organizaciones. Eligen tratar las cuestiones siguientes: la representación exclusiva; la determi-

nación del grupo de trabajadores del que un sindicato puede ser reconocido como representativo; los criterios para determinar al carácter representativo de sindicatos que solicitan su reconocimiento; las prácticas y procedimientos de retro o transferencia del reconocimiento, y los órganos competentes para decidir en cuestiones y litigios relacionados con el reconocimiento y asegurar la aplicación de las disposiciones que lo rigen.

El reconocimiento ha de distinguirse del registro, siendo este último competencia de la administración estatal. La distinción, atendiendo al derecho comparado, no es fácil. Los estados influidos por la legislación británica niegan el registro cuando existe ya un sindicato que vela eficazmente por los intereses de la categoría de trabajadores que estarían representados por el sindicato solicitante. En países con movimiento sindical fuerte y negociación colectiva a nivel de industria, no suelen presentarse problemas graves de reconocimiento. En el extremo opuesto, se presentan problemas donde gran número de sindicatos se disputan el reconocimiento a nivel de empresa.

Los procedimientos voluntarios para solucionar conflictos en materia de reconocimiento (mediante acuerdos concentrados a nivel nacional entre grandes organizaciones de empleadores y las centrales sindicales), funcionarían de existir un alto grado de disciplina interna en las organizaciones interesadas. En los países en los que se han intentado (India, Sri Lanka, Kenia, Sierra Leona) los resultados han sido insatisfactorios, lo que lleva a sostener la conveniencia de medidas legislativas que impongan el reconocimiento al cumplirse los supuestos previstos. Pero no sólo el reconocimiento, sino la obligación empresarial de negociar con la asociación de los trabajadores que es lo que, en realidad, constituye el problema de fondo. La materia de la negociación debe ser establecida, es decir, ha de determinarse qué puntos serán objeto de negociación cuando hayan sido planteados por una de las partes y cuáles no.

En Bélgica y Francia se utiliza el criterio de "sindicato más representativo". El profesor Denis, de la Universidad de Lovaina, señala los criterios que el gobierno esgrime para determinar la mayor representatividad: número de miembros, situación financiera (ingreso de cotizaciones) estructura de la organización, antigüedad, experiencia en la negociación colectiva, estabilidad y autoridad generales. En Francia además, se considera "la actitud adoptada en la Segunda Guerra Mundial".

A diferencia de lo establecido por la mayoría de las legislaciones, la japonesa "ofrece un ejemplo casi único de representación pluralista dentro del marco de un sistema de negociación centrado principalmente en la empresa". Todo sindicato puede exigir su reconocimiento, estando obligado el empleador a reconocer a todos los sindicatos de la empresa y a negociar con ellos, cualquiera que sea el número de sus miembros. Carece de importancia la determinación del sindicato mayoritario.

Cualquiera que sea el sistema de reconocimiento, la determinación de la categoría de trabajadores respecto de la cual deben concederse derechos de negociación a un sindicato (unidad de representación) es una cuestión previa al reconocimiento, particularmente importante en los estados que admiten la representación exclusiva, ya que la composición de la unidad de representación puede determinar la representatividad del sindicato solicitante.

Para la determinación de la representatividad se han ideado procedimientos diversos, siendo los principales el establecimiento de la proporción de los trabajadores interesados que son miembros del sindicato o de los sindicatos que solicitan reconocimiento y el resultado de la votación realizada entre todos los trabajadores afiliados o no, de la unidad de representación. En este último procedimiento hay otro aspecto: la opción a proponer. Según los casos, el votante deberá elegir entre la representación sindical, la ausencia de representación o entre sindicatos rivales.

La "regla de la mayoría" ha sido criticada. La fijación de una cifra podría poner un obstáculo infranqueable a un sindicato, *que de ser reconocido*, estará en condiciones de reunir más del cincuenta por ciento de los trabajadores. Esta opinión tiene en cuenta, el hecho de que el reconocimiento y la afiliación no son independientes, sino que están estrechamente relacionados, de manera tal que, el reconocimiento incide en el incremento de afiliaciones.

Una opinión compartida es que las autoridades competentes para intervenir en el reconocimiento han de ser autónomas respecto de la administración, a fin de disminuir el riesgo de que influyan para el reconocimiento, consideraciones principalmente políticas. En este sentido se ha pronunciado el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. A juicio de ciertos especialistas, una autoridad independiente formada sólo por personas "neutrales" debidamente asesorada podría ser preferible a un organismo tripartito que, por su misma estructura, tal vez adoptará más fácilmente soluciones de compromiso.

Siendo uno de los objetivos principales de los mecanismos de reconocimiento prevenir la adopción de posiciones irreconciliables, algunas legislaciones prohíben recurrir a la huelga por cuestiones de reconocimiento. Esto ha de entenderse en los casos en que ya ha sido reconocido otro sindicato como representante de los trabajadores.—Ignacio CARRILLO PRIETO.

KJELL, ÖBERG. *Situación de los trabajadores inmigrantes en Suecia*. "Revista Internacional del Trabajo", vol. 90, núm. 1, julio, 1974, pp. 1-18. Ginebra, Suiza.

Señala el autor con claridad y acierto el proceso mediante el cual, a partir de la segunda post-guerra, la escasez de mano de obra y la posibilidad de cu-

brir salarios elevados, en contraste con la baja salarial extranjera, el hacina-
miento de refugiados en diversos campamentos —Italia y Austria principal-
mente— así como el propósito de desarrollar un ambicioso programa eco-
nómico, educativo y social, convierten a Suecia en un país altamente indus-
trializado y de eminente inmigración.

La necesidad de una política inmigratoria comenzada a planearse con vein-
te años de retraso, determina la creación de un grupo de trabajo (1966) que
para resolver el problema de los trabajadores extranjeros, elabora dos inicia-
tivas importantes:

1º) La creación de un semanario en varias lenguas, subsidiado en su casi
totalidad por el Estado, y

2º) La creación de centros especiales para la orientación de los numerosos
inmigrantes.

Se instituyó posteriormente (1968) una Comisión parlamentaria que en-
cargada de estructurar a largo plazo programas de adaptación social, elaboró
dos proyectos:

El primero con el propósito de facilitar la enseñanza del idioma sueco, y el
segundo para organizar servicios de interpretación y formación de intérpretes.
Sometidos a la consideración del Parlamento fueron aprobados como textos
legislativos.

A efecto de realizar los programas provisionales del grupo de trabajo se
creó el 1º de junio de 1969 una Junta de Inmigración y de Naturalización,
que preside actualmente el autor de este estudio.

Para lograr la virtual igualdad de tratamiento de los trabajadores inmi-
grantes, han contribuido en las formas más diversas tanto la solidaridad sin-
dical —propugnado por la igualdad salarial y de prestaciones, la concesión
de doscientas cuarenta horas pagadas para el aprendizaje del idioma sueco,
etc— como las instituciones oficiales mediante programas de readiestramiento
hasta con un subsidio de doscientos millones de dólares, ayuda contra el des-
empleo y en general, políticas de seguridad para los inmigrantes frente a su
inexperiencia y desconocimiento del idioma.

Considerando las posibilidades de una efectiva participación en la socie-
dad democrática, el gobierno sueco a través de una Real Comisión creada en el
mes de mayo de 1974, manifestó su interés por investigar la manera de con-
ceder a su creciente y ya numerosa población de extranjeros el derecho de vo-
tar, así como el de presentarse como candidatos a las elecciones municipales,
después de una estancia en Suecia por más de dos años.

Las facilidades para permanecer en los empleos, para la instrucción profe-
sional así como los eficientes servicios de colocación, entre otros factores, han
determinado que un elevado porcentaje de inmigrantes haya adoptado la ciu-
dadanía sueca, agudizándose con esto, la discusión pública sobre si la política

a seguir debe ser la de una completa asimilación o bien, la de una integración de los grupos étnicos minoritarios, respetándoseles su vida separada, su idioma e instituciones culturales propios.

De las experiencias de Suecia con Finlandia y Yugoslavia principalmente, sugiere el autor, que frente a la imposibilidad de los países de emigración de absorber la mano de obra de sus nacionales temporalmente empleados en el extranjero, el problema podría resolverse, si los países de inmigración además de invertir capitales en aquellos, organizaran programas eficaces de capacitación profesional que permitieran a los inmigrantes posteriormente, desempeñar empleos en sus países de origen.

De esta suerte podría resolverse también el problema de la creciente inmigración a la que suele acompañar la relativamente elevada tasa de desempleo, consecuencia de las recientes depresiones económicas.

No obstante la gravedad de los problemas que aún habrán de superarse, tales como el analfabetismo y el aislamiento de los grupos inmigrantes, así como la incompreensión de sus problemas por el propio pueblo sueco, concluye el autor, el mejoramiento alcanzado ha sido considerable.—Héctor. SANTOS AZUELA.

MAGNO, Michele. *Lo sciopero nella storia del sindacalismo*. "Editrice Sindacale Italiana", proposte núm. 19, junio, 1974, pp. 1-36. Roma, Italia.

Miembro del Departamento Económico y reformas de la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL), realiza Michele Magno con profundo sentido crítico, un estudio sobre la evolución y los efectos de la huelga, en el arco de tiempo comprendido entre el siglo XIX y la primera mitad del XX.

Analiza las consecuencias de la Revolución industrial y la consolidación de la huelga como el instrumento colectivo fundamental de la clase trabajadora; la lucha contra el patrón en cada empresa, su rápida expansión en las localidades y en los diversos ramos industriales, la progresiva maduración de la conciencia obrera y el abatimiento de las barreras impuestas por el Estado a las coaliciones de trabajadores.

Considera con detenimiento las huelgas estudiadas por Lenin en la Rusia zarista así como aquellas reprimidas por Pinkerton en los Estados Unidos; las huelgas textiles de Lancashire, las de la industria de la seda en Lyon y la de los mineros de Rive-en-Giers.

Estudia con atención las huelgas de impresionante participación masiva directamente política, tales como la de Suiza en 1918, la de China en 1925, la de Inglaterra en 1926, la de Francia en 1926, la de Italia de 1943, la de Bélgica de 1960 y 1961, hasta las luchas de 1968 y 1969 ocurridas en diversos países.

En relación con el movimiento sindical italiano, analiza la huelga de Torino de 1943 a la que considera el golpe definitivo a la dictadura fascista, así como las agitaciones de 1944 en Torino, Génova y Milán. En la época de la post-guerra, estudia las huelgas generales del mes de julio de 1948 por el atentado a Togliatti, las de 1950 y 1952 por la visita de Eisenhower y Ridway, y la de 1953, con motivo de la "legge-truffa".

Concluye el autor, señalando que un capítulo nuevo para Italia se abre posteriormente en los años 60, en los que resalta las huelgas del ramo metalúrgico en 1962, pues se desembocaría a la socialización de las formas de lucha del trabajo (extensivas a numerosas categorías profesionales) a partir de 1969.—Héctor SANTOS AZUELA.

VARIOS

BLOK, Anton. *A comment on physical and social power*. "Political Anthropology", vol. I, núm. 1, marzo, 1975, p. 60. Gorcumassen, Holanda, Países Bajos.

El profesor Blok intenta explicar en este artículo la relación que existe entre la fuerza física y el poder social. Primeramente señala que el poder social de un individuo o de un grupo no es, como el uso del lenguaje parece sugerir, una cosa o un objeto que ciertos individuos posean y que otros carezcan.

El autor, sostiene que el poder social es un fenómeno complejo. En efecto, apunta, el poder social no es nunca idéntico con la fuerza física. En lo que concierne a un individuo en lo particular, por ejemplo, el poder social no es su fuerza física; y en lo que concierne al grupo en su totalidad, el poder social no es idéntico a la suma de la fuerza física, al total de la fuerza física individual. Sin embargo, sostiene el autor, la fuerza física no es ajena al poder social. En efecto, el profesor Blok sostiene que, bajo ciertas circunstancias el poder físico es un elemento fundamental del poder social. Para explicar esta idea Blok reproduce un ejemplo dado por el profesor Norbert Elias (*Über dem prozess der zivilisation*, 1973) en una sociedad feudal, cita Blok, una considerable fuerza física es un elemento indispensable del poder social. En una sociedad feudal guerrera el poder social de un hombre es tan grande como tan grande y productiva sea la tierra que posee. Ahora bien, como un hombre que está incapacitado a pelear como guerrero tiene muy poca oportunidad de poseer tierras, entonces no existe duda de que la fuerza física es una condición para el poder social. El hombre que en tal sociedad posee una gran extensión de tierra a su disposición, posee, como monopolista del más importante medio de producción, poder social. Él controla los individuos más de lo