

Felipe Vázquez Mateo*

notas a la ley de participación del personal en los consejos de administración

El valor de las instituciones jurídicas estimo que no descansa tanto en sus resultados inmediatos cuanto en el espíritu que crean y en el camino que abren para el futuro. Cualquiera que en el terreno de Derecho del Trabajo, a que nos referimos concretamente, criticase los pasos incipientes de nuestro legislador, al crear por los años 1908 el retiro obrero con carácter voluntario y con unas aportaciones de rentas bien bajas, sería injusto, pues precisamente por aquellas bases y experiencias sucesivas tenemos hoy en marcha un amplio Plan de Seguridad Social, firme, moderno y comparable internacionalmente con el más avanzado. El principio de «la progresión racional», de que nos habla, en sus *Lineamientos*, Deveali, como informador de aquella rama del Derecho, es muy de tener en cuenta en estas materias y la fecundidad del insignificante grano de mostaza no ha dejado de tener actualidad.

La ley de 21 de julio de 1962, de participación del personal en la administración de las empresas que sean sociedades, y su reglamento de 15 de julio de 1965 constituyen también peldaños iniciales para una posterior reforma de la empresa, de la que el mundo entero está necesitado y a la que se camina, como no podía ser menos, por sus pasos contados, uno de los cuales ha sido dado en nuestro país con esta normación, a la que vamos a dedicar este breve ensayo.

UNA NUEVA «REFORMA ORTOPÉDICA» DE LA EMPRESA

Por eso, nos parece elemental iniciar nuestras líneas saliendo al encuentro de esos sectores diversos que quieren presentar a la masa nuestra moderna ley como una conquista activa y estruendosa del territorio de la empresa por uno de sus partícipes: el personal. Sólo cediendo a la demagogia, el mal más grave que puede acechar a una nación, podría hablarse en estos términos.

* Inspector técnico de Trabajo.

El legislador no engaña a nadie, pues dice claramente:

- Que no se pretende implantar en el mundo laboral español «un régimen efectivo de cogestión». En efecto; de las cuatro normas en que puede manifestarse la cogestión, según los señores Hueck-Nipperdey¹, con referencia a la legislación alemana—es decir, la más humilde, «el derecho a ser informado por el empresario», el siguiente escalón, constituido por «los derechos de audiencia, asesoramiento y negociación», el próximo estadio, «participar en el derecho de codecisión con voz simplemente» y el más elevado, «la obligatoriedad del asentimiento de los representantes del personal, para la validez del acto empresario»—nosotros estamos aún en la primera y quizá rozando un poco la segunda, por lo que es todavía excesivamente optimista hablar de cogestión en su sentido amplio.
- Que la ley sólo otorga a los representantes del trabajo «una participación restringida en los órganos de gestión» de las empresas.
- Que lo que se trata es de «incrementar cada vez más la compenetración entre los distintos factores humanos de la producción».

Bien puede verse, pues, desde las primeras líneas del preámbulo de la ley, que lo que se pretende crear una vez más es armonía entre las partes y no oposición, y que para ello se adoptan los medios más apropiados, dadas las circunstancias económicas, políticas y culturales del país.

Hay que partir de estas premisas, de una parte, porque, como se ve, es éste el deseo expreso del legislador, contra cuya interpretación auténtica no pueden prevalecer interpretaciones espúreas de segunda fila, y de otra, porque las experiencias extranjeras, incluso las que se consideran avanzadas, no han ido mucho más allá, y los comentaristas de las famosas leyes de participación alemanas, la *Mitbestimmungsgesetz* de 21 de junio de 1951 (de codecisión en las empresas mineras y metalúrgicas), la *Holdingsgesetz*, complementaria de la anterior, de 7 de agosto de 1956, y su reglamento electoral, *Holdingsnovelle*, del mismo año, modificados en 1957, así como la *Personalvertretungsgesetz* (ley de representación del personal de 5 de agosto de 1955), que hace referencia a las empresas públicas a nivel federal, nos dicen «que no existe un verdadero y total derecho de codecisión en el marco de ninguna de aquellas leyes, ni, por tanto, en la realidad vivida, y que incluso... la ley de 1952 es regresiva con relación a la de 1920 de «Consejos de empresa»².

Pensar en otros términos del precepto que comentamos sería tanto como partir de que se ha llegado ya a la reforma de la empresa; es decir, a cohesionar contratos tan diferentes en ella como el de trabajo y el de sociedad.

Pero lo cierto es que tanto el tipo latino de sociedad, donde, como puede deducirse del artículo 1.665 de nuestro Código Civil, el elemento primordial es el fin del lucro («contrato por el que dos o más personas se obligan a poner en común dinero, bienes o industria con ánimo de partir entre sí las ganancias») como el de

¹ *Compendio de Derecho del Trabajo*, pág. 495; trad. esp. Edit. Derecho Privado.

² Pueden consultarse los interesantes trabajos de Luis Enrique de la Villa, «La codecisión y la cogestión en las esferas privadas y públicas», en Cuaderno 41 de *Política Social*, y Ernesto R. Katz, «Las nuevas leyes sobre codeterminación y cooperación de los trabajadores en las empresas y establecimientos de Alemania occidental», en *Revista de Trabajo*, 5 mayo 1954.

estructura germana, en que predomina sobre el lucro la voluntad de asociarse (pensemos en el artículo 705 del Código alemán: «Por el contrato de sociedad se obligan recíprocamente los asociados a proseguir la consecución de un fin común de modo determinado en el contrato, y especialmente a hacer las aportaciones convenidas») pugnan con el contrato de trabajo, que se halla viviendo dentro del campo de acción donde actúa el de sociedad—la empresa—y que tiene las dos notas típicas de subordinación y de salario, que se avienen mal con la igualdad nacida del «ánimo *coeundae societatis*» y con el deseo de lucro de la sociedad, respectivamente.

Hoy por hoy cabe decir con Abeille que, si «la famosa asociación capital-trabajo ha quedado reducida a una mera fórmula, es porque nada más se ha podido hacer; el trabajador no es ni puede ser en tanto que tal, asociado de su empresario, pues hay contradicción en los términos y en los conceptos»³.

Sólo haciéndose propietario puede hacerse asociado en un sentido jurídico, pero pese a existir en España la ley de 21 de julio de 1960, de fondos nacionales para la aplicación social del impuesto y del ahorro—primer paso importante para permitir la participación del trabajador en el capital de la empresa, puesto que obligaba a las cajas de ahorros a dar créditos a los trabajadores para la adquisición de acciones de las empresas en que prestasen sus servicios—los resultados han sido más bien negativos. No se quiere ser asociado por este procedimiento, y en parte razonablemente, pues se aporta algo tan importante como es el trabajo. Vamos siempre a parar a aquella sugestiva idea de Ripert⁴ cuando nos dice «que los obreros tienen conciencia de sus derechos, pero no acaban de encontrar la fórmula para expresar jurídicamente su fundamento y su estructura». Y de aquí que, según señalaba Garrigues, nos veamos obligados a «reformas puramente ortopédicas», no satisfactorias plenamente, pero que nos permiten utilizar nuestros miembros, en tanto en cuanto no se ataque el problema de fondo: el de la creación de un nuevo, realmente nuevo, derecho de la empresa.

ASPECTOS MÁS DESTACADOS DE LA LEY

Expuestas estas ideas, que consideramos fundamentales para un enfoque objetivo y a la vez realista de la cuestión, pasamos a considerar los aspectos más destacados de la nueva ley de participación del personal en los consejos de administración.

Seguiremos una sistemática lo más sencilla posible, a riesgo de incurrir en citas de preceptos legales sobradamente conocidos.

Veamos, en primer lugar, el contenido esencial de la ley, que es, ni más ni menos, colocar en los consejos de administración u organismos similares de las sociedades representantes del personal de aquéllas. El legislador dice expresamente «personal que en ellas trabaja». Punto importantísimo, pues la tendencia sindical, y especialmente la francesa, fue siempre, desde que se discutió en la Asamblea de la nación vecina la ley de 16 de mayo de 1946, sobre delegados de personal y comités de empresa, la de lograr que miembros representativos de las organizaciones sindicales, ajenos a la empresa, formaran parte de los núcleos sindicales dentro de aquélla⁵. Tal hecho, por su carácter demoledor y los perjuicios que en todo orden hubiera acarreado, no se admitió en nuestro país.

³ *Droit, Capital, Travail*, París, 1955, pág. 55.

⁴ *Aspects juridiques du capitalisme moderne*, París, 1946, pág. 295.

⁵ René Petit, «La représentation du personnel dans les entreprises», *Droit Social*, fascículo XXX.

«Estos nuevos consejeros tendrán idénticas facultades y deberes que los representantes del capital—dice el artículo 1 de la ley—, y su inclusión en los órganos directivos podrá ser bien obligatoria o bien facultativa.»

Obligatoria cuando se den las siguientes circunstancias en las empresas:

- Que adopten forma jurídica de sociedades.
- Que estén administradas por consejos u organismos similares designados en todo o en parte por los poseedores del capital.
- Que el organismo administrador esté compuesto cuando menos por tres representantes del capital.
- Que estén obligadas a realizar en su seno jurado o jurados de empresa.
- Que cuenten con quinientos o más trabajadores fijos a su servicio.
- Y, finalmente, que hayan transcurrido tres años desde la fecha de su creación.

Voluntaria cuando, reuniendo las cuatro primeras notas ahora enumeradas, lo acuerde la junta general extraordinaria de los representantes del capital.

Esta obligación viene refrendada, como no podía ser menos, por la norma establecida en el artículo 13 del reglamento, según la cual «no se considerarán válidamente constituidos aquellos órganos administradores si no se hubiera hecho la inclusión del representante o representantes del personal».

A su vez, y esto para nosotros es mucho más importante por lo que después expondremos, el órgano administrador (art. 9) «deberá designar miembros suyos, representantes del capital para que formen parte del jurado o jurados de empresa *con derecho* a asistir a sus sesiones», expresión que ciertamente consideramos pudiera haber sido sustituida por la de *con obligación* de asistir a sus sesiones, cuestión decisiva para que no se produzca de nuevo en esta materia el absentismo tan normal de los presidentes de los jurados a las reuniones, que en el Informe sobre Jurados de Empresa, elaborado por el Departamento de Sociología del Instituto Balmes⁶, en el año 1956, arrojaba cifras tan desalentadoras como las siguientes: el 42 por 100 de los presidentes eran directores; el 45 por 100, cargos varios, y el 13 por 100, jefes de personal.

Las funciones del consejero del personal son puramente informativas con relación al jurado en orden a los asuntos laborales, pues en los demás deberán atenerse al calendario que el consejo señale y sin incluir datos referentes a la marcha del negocio de carácter reservado, salvo autorización; limitación que se pone también a la información sobre cualquier hecho importante de la empresa, debiendo inspirarse siempre al informar en «el máximo interés por la empresa y en los principios de solidaridad de los trabajadores que representa y de armonía y paz entre todos los factores de la producción».

A su vez deberán ser oídas por los representantes del personal en las comisiones delegadas cuantas cuestiones afecten a condiciones de trabajo, productividad, sistemas salariales, formación profesional, seguridad e higiene, obras sociales, racionalización, distribución de fondos sociales, ampliación, reducción, traslado o fusión del negocio y cualquiera otros temas que se determinen en los convenios colectivos. Es interesante destacar a estos efectos que la Ordenanza Francesa de 7 de febrero de 1959, que tendía a favorecer la asociación o la participación de los trabajadores en las empresas, estableció que tal asociación se hacía por vía de convenio colec-

⁶ *Revista de Trabajo*, julio-agosto 1956.

tivo; es decir, «sin participación obligatoria de los trabajadores», hecho que al decir de Paul Durand produjo «un sentimiento de decepción en las organizaciones sindicales, al pensar que, de negarse los jefes de empresa a acceder a sus peticiones en este sentido, aquéllos tendrán la facultad de hacer inoperantes las obligaciones del personal»⁷.

Por otra parte, fácilmente puede observarse cómo la enumeración del artículo 4 del reglamento a que aludimos anteriormente tiene un contenido muy semejante a las funciones de carácter «permisivo», enumeradas en la ley inglesa de 1947, sobre *development councils*⁸.

EL VALOR—CATALÍTICO—DE LA PRESENCIA

Sabemos que para muchos, excesivamente idealistas y demasiado utópicos en sus aspiraciones sociales, esto parecerá muy poco, pues en realidad no se sale del terreno de la información, ni se entra en el de la toma de decisiones o ejecución. Pero nosotros, que estamos convencidos de que hoy por hoy, dentro del marco jurídico mercantil de la empresa no se puede llegar a más, salvo por la vía de la subversión, antijurídica, por tanto, o en un régimen de fuerza—pensemos en las funciones ejecutivas del Comité de Empresa en Polonia en orden a la vigilancia de las leyes sociales, Inspección de Trabajo, y al control del plan de producción, según el decreto de 6 de febrero de 1945⁹—, consideramos como valiosísima la presencia del consejero representante del personal en los consejos de administración y sus funciones, por las siguientes razones:

a) Porque actuará como un catalizador auténtico. Sólo esto sería ya bastante. Utilizando una imagen de Sorokin podíamos decir que¹⁰ «de la misma manera que en química un agente catalítico es una sustancia que no participa activamente en la reacción química y no se altera en ella, pero cuya simple presencia intensifica y acelera notablemente la reacción», así es de esperar que la reacción obrero-empresa y su tendencia hacia la colaboración y comprensión se acelere, con la sola presencia física del representante del personal en el consejo.

b) Por la importancia que tiene el que el consejero obrero, según el artículo 7 de la ley, haya de elevar informe al organismo administrador sobre los asuntos en que se adopten decisiones o propuestas por el jurado de empresa. Este poder de información es francamente importante en la vida actual. Georges Levard decía el año pasado en Francia¹¹ que «no puede haber participación sindical en el sentido inteligente y honesto del término que pueda acomodarse a la ocultación de cierto número de informaciones. Estas deben ser comunicadas a cuantos tengan interés en conocerlas, y son muchos, ciertamente, los interesados».

El referido aspecto merece un comentario.

⁷ «L'Ordonnance du 7 février 1959 tendant a favoriser l'association ou l'interésment des travailleurs à l'entreprise», *Droit Social*, febrero 1959.

⁸ *Planning, PEP, Development Councils*, vol. XVII, núm. 326, 26 marzo 1961.

⁹ E. Modlinski, «Les comités d'entreprise en Pologne», *Droit Social*, marzo 1963.

¹⁰ *Sociedad, Cultura y Personalidad*, Aguilar, 1962, pág. 63.

¹¹ «Le syndicalisme des salariés dans la vie économique et sociale», *Droit Social*, marzo 1965.

El profesor Bayón Chacón, en un estudio brillantísimo y avanzado, titulado *La interpretación dinámica del Fuero del Trabajo*¹², ha destacado una cierta contradicción entre la Declaración VIII, 3, del Fuero del Trabajo, que establece que «el jefe de la empresa asumirá por sí la dirección de la misma, siendo responsable de ella ante el Estado»—y que nos configura al jefe como director y no administrador del personal, de donde se seguía una división entre el capital y la dirección—y las leyes posteriores, tales como la de Contrato de Trabajo y la de Convenios Colectivos, en las que las facultades corresponden directamente al capital.

Precisamente de este hecho puede llegarse a comprender por qué las presidencias de los jurados de empresa, a cargo de un director, que en puridad no era la empresa, no pudieron ni pueden muchas veces decir el último sí o el último no, sin acudir al consejo de administración. Cada día la situación de los directores técnicos en la empresa es jurídicamente más nebulosa¹³.

Pues bien: «La ley (de Sociedades Anónimas)—añade Bayón—, no modificada por la de 1962, pone el gobierno de la sociedad anónima exclusivamente en manos del elemento capitalista, sin perjuicio de las facultades que los posibles directivos reciban como delegación. Por ello la propia “ley de Cogestión”, en su artículo 1, afirma que las empresas a que va a referirse están administradas por consejos u organismos similares, designados en todo o en parte por los titulares del capital social...»

Hasta ahora podía alegarse que el consejo no estaba enterado de infinidad de cuestiones, como justificación del desorden social de una empresa; ahora ya no se podrá alegar tal argumento. ¿Es que a cualquier persona que conozca la situación real de nuestras empresas le parecerá poco lo que tras sí lleva aparejada esta desaparición del aislamiento social de los consejos de administración?

He aquí cómo, tal vez sin proponérselo el legislador laboral—y desde luego sin proponérselo tampoco el legislador mercantil—, por un camino indirecto se ha dado un paso por esta ley, que algunos pueden calificar de excesivamente prudente, del sistema societario inglés «de tipo aristocrático, que coloca al director general en una situación netamente subordinada con relación al consejo de administración», hacia el sistema americano «de tipo monárquico, en el que el director general es también muchas veces presidente de un consejo de administración...»¹⁴.

DIETAS Y ELECCIÓN

Veamos, en segundo lugar, la situación de los representantes del personal en los consejos. Realmente es muy parecida a la que ocupan en otros cargos sindicales. De una parte percibirán dietas y conservarán el derecho a los salarios (art. 8 de la ley), y respecto a las demás percepciones estatutarias—he aquí una diferencia—que les correspondan, serán puestas a disposición del jurado para fines sociales. Y si todo ello viniera englobado en concepto de dieta (art. 23 del reglamento), el jurado determinará lo que haya de percibir de aquel total, dándose el fin antedicho al resto.

Las licencias a efectos de ausentarse del trabajo con este motivo serán de dos días al mes (art. 24 del reglamento), que es de suponer se sumen a los cinco que

¹² *Revista de Trabajo*, 2, 1963, pág. 53 y ss.

¹³ E. Alfandari, «Fonctions de dirigeant et fonctions d'employé au sein d'une société commerciales», *Droit Social*, marzo 1964.

¹⁴ G. Friedmann y P. Naville, *Traité de Sociologie du Travail*, II, pág. 28.

la orden de 12 de noviembre de 1949 les concede por su carácter de representantes sindicales.

Respecto al despido, el procedimiento es similar al del resto de los representantes sindicales, si bien en este caso habrá de ser acordado mediante propuesta a la Magistratura por las tres cuartas partes, cuando menos, de los vocales representantes del capital que asistan a la reunión en que se proponga dicho despido. En todo caso le es de aplicación de negarse la empresa a readmitirlo, si el despido se declara improcedente, el artículo 216 de la ley de Procedimiento Laboral, lo cual supone una cierta indefensión de derecho, quizá; pero no de hecho, ya que la limitación mejor del posible abuso de esta facultad, por parte de la empresa, está constituida por la cuantía de la indemnización, que puede ser en la mayor parte de los casos muy elevada.

La elección—materia regulada por normas sindicales, en la orden general de Delegación, número 93, de 3 de noviembre de 1965—se hace mediante votación personal y secreta en el jurado, que «elegirá terna para cada representante que hubiere de designarse», remitiéndose al órgano administrador, quien por mayoría de votos elegirá uno, pudiendo rechazarse la primera terna y debiendo presentarse una segunda, de donde saldrá definitivamente el candidato. Los elegibles serán indefectiblemente enlaces sindicales y vocales de los jurados de empresa, que reúnan las condiciones mínimas legales.

Como puede observarse, no existe ninguna gran novedad en este aspecto, y el tono es acorde con el general de la ley, que quiere ser simplemente un paso más en la preparación de una futura reestructuración general de la empresa.

Nos queda, finalmente, que hacer unos breves comentarios sobre algo que consideramos esencial.

Si bien las facultades son pocas para los representantes del personal en los consejos—prácticamente sólo catalíticas—, ¿no habrá motivo para preguntarse, pese a ello, si sabrán cumplir ambas partes con la misión de colaboración, tan difícil, sin duda, que el legislador pone en sus manos? Existen varios peligros.

Primeramente que la parte representante del personal se deje llevar por las funciones reivindicativas, como se ha hecho en cierto aspecto en los jurados de empresa, y olvide las funciones de gestión, tan importantes en cualquier momento. Este riesgo es muy grande, y sólo una preparación sindical con visión amplia puede evitarlo. Ripert ha dicho que «los trabajadores experimentan una desconfianza por la organización dentro de la empresa, ya que han puesto su esperanza en una organización profesional más amplia... Así la mejora de la empresa les interesa menos que las reformas sociales»¹⁵.

LA EXPERIENCIA EUROPEA

El sindicalismo europeo avanzado es enemigo de esta actuación sindical dentro de la empresa a través de la cogestión y Lyon-Caen, el tan brillante como partidista estudioso del Derecho de Trabajo francés, nos indica¹⁶, hablando de las experiencias inglesa y, sobre todo, de la alemana de 1952: «A decir verdad, la ley de Cogestión ha servido, sobre todo, para evitar la nacionalización y ha sido utilizada

¹⁵ *Ob. cit.*, pág. 301.

¹⁶ *Manuel de Droit du Travail*, 1955, pág. 135.

para privar a los sindicatos alemanes del ejercicio de su acción reivindicativa: en ella se expresa el espíritu paternalista del empresario alemán.»

Y Goetz Briefs, en su famoso libro *Entre capitalismo y sindicalismo*, donde profundiza tanto sobre las leyes alemanas del 51 y 52, se pregunta muy escépticamente: «¿Qué fundamento hay para sostener que el derecho de coestión es un contenido implícito en la esencia de la asociación obrera? ¿Hay razón para esperar de una institución como ésta que al desplegar en la Historia sus objetivos y fines llegue a exigir la coestión?»

En segundo lugar, ¿estarán bien y suficientemente preparados nuestros obreros para comprender objetivamente la intrincada maraña de la vida económica y técnica de los negocios? No cabe duda que ciertas categorías profesionales sí, pero ¿y el resto? Precisamente las normas adicionales de la orden sindical de 3 de noviembre de 1965, muy acertadamente prevén la celebración de reuniones y cursillos para la capacitación de los representantes obreros en los consejos.

En tercer lugar, ¿los representantes del personal en los consejos de administración serán representativos de verdad? O sin contar con el respaldo firme de sus compañeros ¿actuarán quizá perfectamente, pero sin llevar aparejada su función el asentimiento de la gran mayoría? En algunas provincias, Asturias, por ejemplo, este hecho es mucho más importante, debido a que, según los datos aportados por la Junta Nacional de Elecciones, celebradas en los meses de junio-julio de 1963, esta provincia tuvo el porcentaje más bajo de votantes: «El 67 por 100, y en las elecciones de jurados de empresa hubo 73 empresas de más de 500 productores en que la participación no llegó al 70 por 100, y en 23 de ellas el porcentaje descende por debajo del 50 por 100. La mayoría de ellas son mineras, asturianas o andaluzas.»

Es indudable que el problema de la representatividad es europeo, pero ello no quita que siga constituyendo en este terreno un problema.

Y, finalmente, ¿los consejos de administración, integrados muchos de ellos por personalidades en sus distintas profesiones, pero no siempre al tanto de las rapidísimas evoluciones de lo social, estarán dispuestos a colaborar en esta labor tan importante? El señor Alonso Olea ha dicho, con un elocuente laconismo, que «hoy tanto las resistencias como las apatías en sentido contrario son muy fuertes»¹⁷. La experiencia francesa de los comités de empresa de 1945 y de la Ordenanza ya citada de enero de 1959, ha puesto de manifiesto la «reticencia» de los empresarios con respecto a estos ensayos de coestión debilitada, y Pierre Laroque nos indica que tal reticencia se ha manifestado «por el retraso en la celebración de reuniones y por la costumbre cada día mayor en las sociedades anónimas de celebrar sesiones ficticias del consejo de administración, al cual eran invitados los representantes del comité de empresa, mientras las decisiones importantes eran tomadas en sesiones oficiosas, a las que no asistían naturalmente los representantes de los trabajadores»¹⁸. Y André Philip, comentando la participación de los trabajadores alemanes en los consejos de administración, dice exactamente lo mismo y añade que «los delegados obreros no tienen más que votar sobre lo que ha sido decidido antes fuera de su presencia»¹⁹.

La solución, pues, no puede venir de momento más que de un solo pensamiento por ambas partes, que este tipo de instituciones «no permite la coexistencia más que

¹⁷ *Introducción al Derecho del Trabajo*, pág. 129.

¹⁸ *L'effort sociale français*, 1961, pág. 287.

¹⁹ *Histoire des faits économiques et sociaux*, Aubier, pág. 576.

en la medida que cada uno acepte situar sus intereses por relación a una entidad que les supere o les limite, la empresa, célula base de la vida económica y social al servicio del mercado»²⁰.

Pese a ello no ha de pensarse ligeramente que con este u otro instituto legal desaparecerán radicalmente las diferencias sociales, y sería ilusorio imaginar una situación encantada en que, según frase de Goetz-Girey²¹, «los asalariados, los empresarios y los Gobiernos entonasen de la mano himnos a la productividad y a la justicia social».

²⁰ A. Aumonier, «Le syndicalisme dans l'entreprise», *Droit Sociale*, noviembre 1965.

²¹ «Problematiche des syndicalismes», *Droit Social*, marzo 1965.